

Jugend in Forschungs- und Entwicklungskollektiven: Forschungsbericht über die Pilotstudie zur Entwicklung der Einstellungen und Verhaltensweisen junger Werktätiger im Forschungs- und Entwicklungsbereich volkseigener Kombinate der DDR

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). (1973). *Jugend in Forschungs- und Entwicklungskollektiven: Forschungsbericht über die Pilotstudie zur Entwicklung der Einstellungen und Verhaltensweisen junger Werktätiger im Forschungs- und Entwicklungsbereich volkseigener Kombinate der DDR*. Leipzig. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-375037>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

**ZIJ - Projekt
1973**

00/94

Zentralinstitut für Jugendforschung

Seite 1 / 1 Ausf.

Direktor: Prof.Dr.habil. Walter FRIEDRICH

VVS

Jugend in Forschungs- und Entwicklungs-
kollektiven

Forschungsbericht

über die Pilotstudie

zur Entwicklung der Einstellungen und
Verhaltensweisen junger Werktätiger
im Forschungs- und Entwicklungsbereich
volkseigener Kombinate der DDR

Leipzig, Januar 1973

Bezeichnung der Untersuchung:

"Jugend in Forschungs- und
Entwicklungskollektiven"

Kurzform:

"F./E.-Studie I" (Pilotstudie)

Ziel der Untersuchung:

Erfassung wesentlicher objektiver
und subjektiver Bedingungen und
Wechselbeziehungen im Forschungs-
und Entwicklungsbereich volkseige-
ner Kombinate sowie ihres Zusammen-
hangs mit der Leistungs-, Einstel-
lungs- und Verhaltensentwicklung
der dort tätigen jungen Werktätigen

Auftraggeber:

VEB Chemische Werke Bitterfeld
VEB Keramische Werke Hermsdorf
VEB ORSTA-Hydraulik Leipzig
Zentralinstitut für Arbeit Dresden
auf der Basis entsprechender
Verträge

Konzeption der Untersuchung:

Sektor Arbeiterjugend des ZIJ

Methodik der Untersuchung:

Sektor Methodik des ZIJ

Durchführung der Untersuchung:

Sektor Arbeiterjugend des ZIJ in
Zusammenarbeit mit der Abtlg. FO
des ZIJ

Zeitpunkt der Untersuchung:

Juni 1972

Ort der Untersuchung:

Forschungs- und Entwicklungskollek-
tive aus den Kombinaten:
VEB Chemische Werke Bitterfeld
VEB Keramische Werke Hermsdorf
VEB ORSTA-Hydraulik Leipzig

Statistische Auswertung:

Abtlg. DV des ZIJ

Inhaltliche Auswertung:

Sektor Arbeiterjugend des ZIJ
Dipl.-Psych. W. GERTH (Leiter)
Dr. B. BERTRAM (stellv.
Leiter)

Dr. B. VETTER

Dr. H. BONUS

Dipl.-Psych. B. KAFTAN

Dipl.-Ing. B. NIEBLING

Dipl.-Päd. H. SCHULZE

Redaktion des Gesamtberichts: Dipl.-Psych. W. GERTH

Untersuchungsleiter: Dipl.-Psych. W. GERTH

Stellungsnahmen und

Gutachten:

Vertragsbevollmächtigte Vertreter
der Leitungen der Kombinate, er-
folgt zur Konzeption, Methodik,
Berichtsentwurf

Inhaltsverzeichnis

	Seite
O. Einleitung	7
I. Gesamtüberblick und Hauptergebnisse	14
II. Einzelergebnisse	39
1. Politisch-ideologische Einstellungen und Verhaltensweisen	39
1.1. Einstellung zur marxistisch-leninistischen Weltanschauung, zur führenden Rolle der Arbeiterklasse und ihrer Partei sowie zur Perspektive der sozialistischen Gesellschaftsordnung	40
1.2. Einstellungen zur Deutschen Demokratischen Republik und zur Freundschaft mit der Sowjetunion	46
1.3. Einstellung zur schöpferischen Mitarbeit in der sozialistischen Rationalisierung	50
1.4. Zusammenhang politisch-ideologischer Einstellungen mit Einstellungen und Verhaltensweisen zur schöpferischen Tätigkeit	52
1.5. Zusammenfassung und Folgerungen	55
2. Einstellungen zur Arbeit, zum Beruf und zum Betrieb	58
2.1. Arbeitsleistung	59
2.2. Arbeitszufriedenheit	61
2.3. Die Art der Tätigkeit	63
2.4. Leistungsvergütung und -beurteilung	71
2.5. Arbeitsmotive	74
2.6. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen	78
3. Einstellungen zum Leiter und zur Leitungstätigkeit	83
3.1. Verhältnis zum direkten Vorgesetzten und zur Leitungstätigkeit	83
3.2. Persönlichkeitseigenschaften des Leiters	86

	Seite
3.2.1. Politischer Standpunkt und fachliches Können	87
3.2.2. Gerechtigkeit	88
3.2.3. Anerkennung und Durchsetzungsvermögen	89
3.2.4. Hilfsbereitschaft und Aufgeschlossenheit	90
3.2.5. Sympathie zum Leiter	91
3.3. Positive und negative Sanktionen	93
3.4. Zusammenfassung und Folgerungen	96
4. Einstellung zum Kollektiv	98
4.1. Kollektivbeziehungen	98
4.2. Einstellung zur sozialistischen Gemeinschaftsarbeit	102
4.3. Sozialistischer Wettbewerb und Titelkampf	105
4.4. Werte, Normen und Ziele im Kollektiv	106
4.5. Zusammenfassung	110
5. Einstellung und Verhalten zur schöpferischen Tätigkeit	113
5.1. Vorbemerkungen	113
5.2. Anteil schöpferischer Verhaltenselemente an der ausgeübten Tätigkeit	113
5.2.1. Typisch schöpferische Verhaltensweisen und Anforderungen im F./E.-Bereich	115
5.3. Faktoren, die schöpferisches Verhalten beeinflussen	120
5.3.1. Allgemeine Faktoren	121
5.3.2. Spezielle Faktoren	127
5.4. Resultate schöpferischen Verhaltens	129
5.5. Zusammenfassung und Folgerungen	133

	Seite
6. Einstellung und Verhalten zum Jugendverband	138
6.1. FDJ-Mitgliedschaft und FDJ-Stolz	138
6.2. FDJ und Neuerertätigkeit	140
6.3. Einschätzung der Mitgliederversammlungen der FDJ	141
6.4. Zusammenfassung	143
7. Tabellenanhang und Fragebogen	

0. Einleitung

Entsprechend des langfristigen Forschungsplanes der Jugendforschung für die Jahre 1971-1975 wurde im Jahre 1972 vom Sektor Arbeiterjugend des Zentralinstituts für Jugendforschung eine Studie mit dem Ziel der

Erfassung wesentlicher objektiver und subjektiver Bedingungen und Wechselbeziehungen im Forschungs- und Entwicklungsbereich volkseigener Kombinate sowie ihres Zusammenhangs mit der Leistungs-, Einstellungs- und Verhaltensentwicklung der dort tätigen jungen Werktätigen

durchgeführt. Damit wurde erstmalig im ZIJ die sozialistische Bewußtseinsentwicklung junger Werktätiger analysiert, die nicht im Produktions-, sondern im produktionsvorbereitenden Bereich der Kombinate tätig sind. Obwohl untrennbarer Bestandteil des gesamten Produktionsprozesses, ist die Tätigkeit in diesem Bereich hinsichtlich des Arbeitsgegenstandes und der Aufgabenstellungen grundlegend von der in der unmittelbaren materiellen Produktion verschieden. Die anders gelagerte Zielstellung der Tätigkeit, ihr überwiegend geistig-schöpferischer Charakter, die darum gesonderte Stellung der in diesem Bereich Beschäftigten im Produktionsprozeß, die notwendigerweise andere Qualifikationsstruktur usw. stellen objektive und subjektive Bedingungen und Faktoren dar, die zu einigen spezifischen Besonderheiten im Denken und Handeln, in den Erwartungen, Anforderungen, persönlichen Zielen, kurz: in den Einstellungen und Verhaltensweisen der dort beschäftigten Werktätigen führen.

Andererseits erwachsen auch den F./E.-Kollektiven besondere Aufgaben bei der weiteren Entwicklung der materiellen Produktion und des wissenschaftlich-technischen Fortschritts auf der Grundlage der sozialistischen Rationalisierung und Intensivierung der Produktion zur Sicherung der vom VIII. Parteitag der SED beschlossenen Hauptaufgabe.

Das verlangt eine Reihe tiefgreifender Konsequenzen:

- die weitere Herausbildung und Festigung des politisch-ideologischen Bewußtseins aller Werktätigen, vor allem des Bewußtseins

der persönlichen Mitverantwortung als sozialistischer Produzent und Miteigentümer

- die Festigung ihres internationalistischen Denkens und Handelns, vorrangig die Freundschaft zur Sowjetunion und den anderen sozialistischen Bruderländern als Voraussetzung und Ergebnis der Verwirklichung des RGW-Komplexprogramms
- die zielstrebige Förderung und Entwicklung der schöpferischen Leistungen der Werktätigen.

Besondere Aufmerksamkeit verdienen die jungen Werktätigen in den F./E.-Kollektiven. Die Weiterentwicklung und Festigung ihrer schöpferischen Fähigkeiten sowie ihrer Einstellungen und Verhaltensweisen zur Arbeit, zur Mitverantwortung, zum Kollektiv, zur Arbeiterklasse und ihrer Partei, zum Staat und zur sozialistischen Gesellschaft erlangen erhöhte Bedeutung. Einmal müssen ihre Fähigkeiten sofort und unmittelbar bei Forschungs- und Entwicklungsaufgaben ihren Niederschlag finden, zum anderen steht vor ihnen die Forderung, in den kommenden Jahren zunehmend selbst in die Leitung und Planung der Forschungs- und Entwicklungsaufgaben einbezogen zu werden. Diese Bedingungen stellen neue und höhere Anforderungen an die Leitungstätigkeit von Partei, Jugendverband, Gewerkschaft und der staatlichen Leiter und Leitungsgremien. Eine entscheidende Voraussetzung dafür ist die möglichst exakte Kenntnis der Bedingungen im Forschungs- und Entwicklungsbereich der volkseigenen Kombinate sowie des Standes und der Entwicklungstendenzen der Einstellungen und Verhaltensweisen junger und älterer Werktätiger im F./E.-Bereich.

Hierzu erste grundsätzliche Informationen zu liefern, war die Hauptzielstellung der vorliegenden Studie. Sie trug Pilotcharakter und diente vorrangig der wissenschaftlichen Erkundung der objektiven und subjektiven Sachverhalte und Bedingungen im Untersuchungsbereich.

Ausgehend von den genannten gesellschaftlichen Erfordernissen und unter Berücksichtigung der in den Dokumenten von Partei,

Regierung, Jugendverband und Gewerkschaft getroffenen Aussagen sowie unter Einbeziehung theoretischer und praktischer Erkenntnisse aus wissenschaftlichen Veröffentlichungen wurden eine Reihe von Hypothesen über den allgemeinen Stand der Bewußtseinsentwicklung und der schöpferischen Aktivität junger Werktätiger im F./E.-Bereich formuliert, einschließlich der diesen Bewußtseinsprozessen zugrunde liegenden, wesentlichen Bedingungen. (siehe Anhang, S.1 ff)

Ferner wurden für die hauptsächlichsten objektiven und subjektiven Sachverhalte aus dem Untersuchungsbereich klare Begriffsbestimmungen bzw. Arbeitsdefinitionen erarbeitet, wie z.B.

"Forschungs- und Entwicklungsbereich"

"Werktätige im Forschungs- und Entwicklungsbereich"

"junge Werktätige im Forschungs- und Entwicklungsbereich"

"Leiter im Forschungs- und Entwicklungsbereich"

"schöpferisches Verhalten"

"objektive Bedingungen der Arbeitstätigkeit"

"subjektive Bedingungen der Arbeitstätigkeit"

(vergleiche Anhang S. 3)

Die aufgestellten Hypothesen wurden im Rahmen der empirischen Erhebungen überprüft und die Ergebnisse, bezogen auf die vorgenommenen Begriffsbestimmungen interpretiert und - wenn möglich - in ersten Ansätzen verallgemeinert.

Der nachfolgende Forschungsbericht stellt deshalb ausführlich

- die politisch-ideologischen Einstellungen und Verhaltensweisen,
- die Einstellungen zur Arbeit,
- die Einstellungen zum Leiter und zum Kollektiv,
- die Verbundenheit mit dem sozialistischen Jugendverband und
- die Einstellungen zum sozialistischen Schöpfungstum

von jungen und älteren Werktätigen des F./E.-Bereichs sowie einige der wesentlichen Bedingungen und Voraussetzungen dar, die mit den genannten Einstellungen und Verhaltensweisen im Zusammenhang stehen. Gleichzeitig wird auf die Probleme und Zusammenhänge verwiesen, für die auf der Grundlage dieser ersten Untersuchung keine sicheren Aussagen getroffen werden können und die in weiterführenden Untersuchungen genauer zu analysieren sind.

Ermittelt wurden die vorliegenden Ergebnisse mit Unterstützung der Kombinatiisleitungen in den Forschungs- und Entwicklungsabteilungen des

1. VEB Chemisches Kombinat Bitterfeld,
2. VEB Keramische Werke Hermsdorf,
3. VEB Orsta-Hydraulik Leipzig.

Die genannten Kombinatiisleitungen traten jeweils als Teilauftraggeber auf. Vertreter der Kombinatiisleitungen haben in Beratungen und Konsultationen bei der methodischen Vorbereitung und bei der Interpretation der Ergebnisse mitgewirkt und zeichneten für den organisatorischen Ablauf der Erhebung in ihrem Kombinat verantwortlich. Diese Gemeinschaftsarbeit von wissenschaftlichen Mitarbeitern des Zentralinstituts für Jugendforschung (Sektor Arbeiterjugend) und staatlichen und gesellschaftlichen Leitern der Betriebe hat erheblich zur einwandfreien Durchführung der Untersuchung beigetragen und die Aussagekraft der vorgelegten Ergebnisse und Verallgemeinerungen erhöht.

Die Erhebungen wurden in einem Zeitraum von 3 Wochen vom 10.-30. Juni 1972 in allen drei Betrieben gleichzeitig durchgeführt und umfaßten folgende Personengruppen:

Gesamtpopulation:	359	
davon männlich:	209 = 58 %	
weiblich:	150 = 42 %	
davon Facharbeiter:	135 = 38 %	1)
Fachschulkader:	106 = 29 %	
Hochschulkader:	100 = 28 %	
davon 18-20 Jahre:	32 = 9 %	33 %
21-23 Jahre:	37 = 10 %	
24-26 Jahre:	51 = 14 %	
27-29 Jahre:	50 = 14 %	46 %
30-32 Jahre:	68 = 19 %	
33-35 Jahre:	46 = 13 %	
über 35 Jahre:	75 = 21 %	

1) Die restlichen Absolut- und Prozentbeträge verteilen sich auf Lehrlinge, Techniker und Meister - insgesamt 22 Personen -, die in den Tabellen zur Qualifikationsstruktur stets unberücksichtigt blieben.

Auf die drei Betriebe verteilt sich die Gesamtpopulation wie folgt:

Chemisches Kombinat Bitterfeld (CKB):	= 95
davon:männlich:	28 = 29 %
weiblich:	67 = 71 %
davon:Facharbeiter:	48 = 51 % ¹⁾
Fachschulkader:	23 = 24 %
Hochschulkader:	17 = 18 %
Kombinat ORSTA-Hydraulik (KOH):	= 125
davon:männlich:	96 = 76 %
weiblich:	29 = 23 %
davon:Facharbeiter:	34 = 27 % ¹⁾
Fachschulkader:	56 = 45 %
Hochschulkader:	32 = 26 %
Keramische Werke Hermsdorf (KWH):	= 139
davon:männlich:	85 = 61 %
weiblich:	54 = 39 %
davon:Facharbeiter:	51 = 37 % ¹⁾
Fachschulkader:	30 = 22 %
Hochschulkader:	46 = 33 %
	= 359 =====

Aus vorstehender Verteilung und weiteren Tabellen im Anhang (vergl. Tabellen 1 - 4) ergibt sich, daß die Population

- des CKB überwiegend aus jüngeren, weiblichen Facharbeitern,
- des KOH in beträchtlichem Maße aus Fachschulkadern, die zu einem Großteil 27-35 Jahre oder älter sind,
- des KWH zum größeren Teil aus Hoch- und Fachschulkadern in der Altersgruppe 27-35 Jahre

zusammengesetzt sind.

¹⁾ siehe Fußnote auf S. 10

Das entspricht ungefähr der Geschlechts-, Alters- und Qualifikationsstruktur in den einzelnen Kombinat und kann damit als repräsentativ für den F./E.-Bereich des jeweiligen Kombines angesehen werden.

Bei der Interpretation und Wertung von Gesamtaussagen wurden die unterschiedlichen Populationszusammensetzungen berücksichtigt.

Zur empirischen Erfassung der Daten kamen folgende Methoden zur Anwendung:

- . ein Fragebogen
- . ein Zusatzfragebogen (Arbeitseinstellungen)
- . ein Arbeitsmotiv-Test
- . das Gruppenbewertungs-Verfahren
- . eine Chek-Liste zur Erfassung einiger wesentlicher objektiver Arbeitsbedingungen
(vergleiche Anhang S. 14)

Die Befragungen wurden anonym während der Arbeitszeit überwiegend mit den einzelnen F./E.-Kollektiven geschlossen in zwei Sitzungen von durchschnittlich 45 Minuten Dauer durchgeführt. Der Abstand zwischen den beiden Sitzungen betrug unterschiedlich nach den betrieblichen Möglichkeiten 2 - 6 Tage. Ein geringer Teil (insgesamt 68 Personen), der an der 1. Sitzung teilgenommen hatte, fehlte bei der 2. Sitzung, andererseits wurden hier 39 Personen erfaßt, die nicht an der 1. Sitzung teilnehmen konnten. (Gründe in beiden Fällen vor allem: Erledigung unaufschiebbarer Arbeitsaufgaben, dienstliche Abwesenheit, Urlaub, Krankheit, Haushaltstag usw.)

Die o.g. Populationswerte beziehen sich ausschließlich auf diejenigen F./E.-Mitarbeiter, die an beiden Sitzungen teilgenommen und somit die Unterlagen vollständig ausgefüllt haben.

Bei der Durchführung der Untersuchung traten keine besonderen Schwierigkeiten und Probleme auf, mit Ausnahme bestimmter Vorbehalte der Befragten eines Betriebes gegen den Einsatz des Gruppenbewertungsverfahrens, die die Nichtauswertung und Vernichtung dieser ausgefüllten Unterlagen zur Folge hatten.

Alle Ergebnisse wurden auf statistische Signifikanz geprüft (5 % Irrtumswahrscheinlichkeit). In der Interpretation ausgewiesene Unterschiede sind tatsächliche Unterschiede, ohne daß darauf im Text noch ausdrücklich hingewiesen wird. Konnte die Signifikanz nicht ganz gesichert werden (10 % Irrtumswahrscheinlichkeit), wird von einer "Tendenz" gesprochen.

Die in der Untersuchung analysierten objektiven Arbeitsbedingungen in den jeweiligen F./E.-Kollektiven sind aufgrund der betrieblichen Voraussetzungen und der Spezifik der Forschungsaufgaben sehr unterschiedlich, so daß sie nicht als verallgemeinernde Aussage in den vorliegenden Gesamtbericht aufgenommen wurden. Ihre Darstellung erfolgt in speziellen Betriebsanalysen für die in die Untersuchung einbezogenen Kombinate. Ermittelte Zusammenhänge mit bestimmten Einstellungen, Motiven oder Verhaltensweisen wurden in den jeweiligen Abschnitten des vorliegenden Berichts vermerkt.

Abschließend sei allen Mitarbeitern des ZIJ, die an der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Studie mitwirkten, sowie den Leitungen der in die Untersuchung einbezogenen Kombinate, vor allem jedoch den unmittelbaren Vertragsbeauftragten der Betriebe für diese Studie herzlich Dank gesagt.

Ohne das einsatzbereite und gewissenhafte Zusammenwirken all dieser Beteiligten wäre die Untersuchung weder in Umfang und Zeitdauer, noch in der nötigen Qualität zu realisieren gewesen.

Leipzig, Dezember 1972

I. Gesamtüberblick und Hauptergebnisse

Politisch-ideologische Einstellungen und Verhaltensweisen

Mit der Errichtung der allseitig entwickelten sozialistischen Gesellschaft wird die Wissenschaft immer mehr zur unmittelbaren Produktivkraft. Damit gehen neue und höhere Anforderungen an die Persönlichkeit der in Forschung und Entwicklung tätigen Werktätigen einher. Die Partei der Arbeiterklasse hat darum schon zu Beginn dieser neuen gesellschaftlichen Entwicklungsetappe die wesentlichsten Momente des Persönlichkeitsbildes eines sozialistischen Wissenschaftlers oder Forschers skizziert:

- Eine feste weltanschauliche und politische Position für den Marxismus-Leninismus, Anerkennung der führenden Rolle der Arbeiterklasse und ihrer Partei, Einsatz allen Könnens und aller Kraft für die weitere Entwicklung unserer sozialistischen Gesellschaft,
- Allumfassende fachliche Fähigkeiten, Klarheit über das Wesen wissenschaftlicher Forschungs- und Entwicklungsarbeit, Verantwortungsbewußtsein, Einsatzbereitschaft, Bescheidenheit und Ehrlichkeit,
- Fähigkeiten zur schöpferischen Arbeit und Planung, Orientierung auf die Bedürfnisse unserer sozialistischen Gesellschaft, so wie sie in den Beschlüssen des VIII. Parteitages der SED über die Hauptaufgabe des Fünfjahrplans formuliert sind, und das Bestreben, die eigene Qualifikation zu erhöhen und sich selbstkritisch zur eigenen Arbeit, zu den eigenen Fähigkeiten und Leistungen verhalten. ¹⁾

Ebenso unterstrich Genosse K. HAGER kürzlich wiederum:

"Konstruktion, Einführung und Bedienung der modernen Technik erfordern ein hohes Verantwortungsbewußtsein, das tiefe Verständnis der gesellschaftlichen Zusammenhänge, sie stellen

¹⁾ Vergl. auch: "Protokoll des VII. Parteitages der SED" Berlin 1967, S. 258

neue Aufgaben hinsichtlich der beruflich-fachlichen Ausbildung sowie an die sozialistische Einstellung zur Arbeit überhaupt. Schöpferisch tätig zu sein, erfordert heute eine umfassende Allgemeinbildung und fachliche Kenntnisse sowie nicht zuletzt Kenntnisse auf dem Gebiet der Politischen Ökonomie, die in vieler Hinsicht zu einem Faktor werden, der die Möglichkeiten der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung maßgeblich beeinflusst."

Gleichzeitig verwies Genosse K. HAGER auf die Notwendigkeit der engen ökonomischen und wissenschaftlich-technischen Integration mit der sozialistischen Staatengemeinschaft, vor allem mit der Sowjetunion, für die Bewältigung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts, die eine feste internationalistische Grundhaltung zur Sowjetunion und den anderen sozialistischen Bruderländern bei allen Werktätigen bedingt.¹⁾

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen, daß die überwiegende Mehrheit - und zwar stets 60-95 % - der jungen Facharbeiter, Techniker, Meister und Fach- bzw. Hochschulkader in den Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen der untersuchten volkseigenen Kombinate im wesentlichen diesen hohen Anforderungen an ihr Denken und Verhalten genügen.

Allerdings gibt es eine Reihe von Unterschieden und Differenzierungen hinsichtlich des Umfangs und der Ausprägung wichtiger politisch-ideologischer Einstellungen und Verhaltensweisen zwischen jungen Facharbeitern und den Fach- und Hochschulabsolventen.

Die jungen Facharbeiter erwiesen sich überwiegend als die ideologisch gefestigste Gruppe innerhalb aller jungen Werktätigen im F./E.-Bereich! Sie bilden ohne Zweifel den ideologisch konsequenten Kern der F./E.-Kollektive. Ihre politisch erzieherische Funktion und Ausstrahlungskraft sowie ihre eigene Weiterentwicklung sollte deshalb von allen staatlichen und gesellschaftlichen Leitern nachdrücklich beachtet werden.

¹⁾ ebenda, S. 32 ff

Es ist dabei jedoch zu berücksichtigen, daß es sich bei diesen jungen Facharbeitern um eine Auswahl besonders befähigter und gesellschaftlich aktiver Werktätiger handelt, deren Einstellungen und Verhaltensweisen nicht mit denen der Mehrheit der Produktionsfacharbeiter gleichgesetzt werden kann.

Unklarheiten und Vorbehalte gibt es jedoch bei jungen Facharbeitern bei der Erkenntnis der Bedeutung der sozialistischen Rationalisierung einerseits und der Notwendigkeit und Möglichkeit andererseits, in diesem Prozeß selbst schöpferisch tätig sein zu können.

Fast ein Viertel der jungen Facharbeiter sieht das schöpferische Tätigsein im Rahmen der sozialistischen Rationalisierung als eine vorrangige Aufgabe der Leiter, Spezialisten und Experten, also der Fach- und Hochschulkader an, und fast der gleiche Anteil hält die Rationalisierung für einen Notbehelf.

Die wesentlichste Ursache dafür muß in der teilweise noch zu formalen und dem Wesen interdisziplinärer sozialistischer Gemeinschaftsarbeit nicht genügend entsprechenden Einbeziehung der jungen Facharbeiter in die Forschungs- und Entwicklungsaufgaben vermutet werden. Hier ergeben sich wichtige erzieherische Aufgaben vor allem für die Leiter von F./E.-Kollektiven.

Bei den Fachschulkadern und in noch stärkerem Maße bei den Hochschulabsolventen treten andererseits eine Reihe von Vorbehalten und Einschränkungen im Bereich politisch-ideologischer Grundeinstellungen und Verhaltensweisen auf.

Die Richtigkeit der marxistisch-leninistischen Weltanschauung wird von 28 % der Fachschul- und von 34 % der Hochschulkader bezweifelt. Jeweils 9 % haben sich noch nicht entschieden (!) Nur 66 % der Fachschul- und 54 % der Hochschulkader erkennen einschränkungslos die führende Rolle der Arbeiterklasse an, desgleichen wird die Führungsfunktion der Partei der Arbeiterklasse nur von 47 % der Fach- und von 42 % der Hochschulkader vorbehaltlos bejaht. Besondere Vorbehalte bestehen gegenüber der wissenschaftlichen Führungstätigkeit der Partei: 32 % der Fachschul- und 42 % der Hochschulkader verneinen, daß die wissenschaftlich-

prognostische Führungstätigkeit der SED bei der Entwicklung unserer sozialistischen Gesellschaft nennenswert ihr Vertrauen zur Partei bestimmt. Dagegen wird die konsequente Friedenspolitik und die sozialistische Jugendpolitik der Partei in wesentlich stärkerem Maße positiv bewertet. Schließlich wird die enge, kooperative Zusammenarbeit mit der Sowjetunion auf dem Gebiet der wissenschaftlichen Forschungs- und Entwicklungstätigkeit - bei grundsätzlich positiver Einstellung zur Sowjetunion - von 44 % der Fach- und Hochschulkader mit Vorbehalten beurteilt.

Diesen Problemen wird in der politisch-ideologischen Arbeit im Bereich der F./E.-Kollektive besondere Aufmerksamkeit zuzuwenden sein, vor allem im Hinblick auf die Ermittlung der diesen Vorbehalten zugrunde liegenden Bedingungen und Ursachen. Hier traten sichtbare Unterschiede zwischen den einzelnen Kombinatentage.

Die Überzeugung von der siegreichen Perspektive der sozialistischen Gesellschaftsordnung, die Verbundenheit mit der Deutschen Demokratischen Republik und die Freundschaft zur Sowjetunion waren insgesamt umfassend und fest ausgeprägt. Nennenswerte Unterschiede zwischen Facharbeitern und Fach- bzw. Hochschulkadern traten hier nicht auf.

Auf bestimmte Schwerpunkte in der politisch-ideologischen Einstellungs- und Verhaltensentwicklung deuten ferner die Vergleiche der einzelnen Altersgruppen hin.

Vor allem bei den 24-26jährigen, teilweise auch noch bei den 27-35jährigen Kollektivmitgliedern sind am häufigsten Vorbehalte und Einschränkungen bei der Anerkennung sozialistischer politisch-ideologischer Werte, Ziele und Normen feststellbar. Da sich in diesen Altersgruppen in vorliegender Untersuchungspopulation vorwiegend Fach- und Hochschulabsolventen konzentrieren, ergeben sich damit abermals Hinweise auf bestimmte Probleme in der politisch-ideologischen Bewußtseinsentwicklung junger Fach- und Hochschulabsolventen, die offensichtlich mit ihrem Eintritt in die berufliche und betriebliche Praxis,

d.h. mit ~~ihrer Integration~~ in die F./E.-Kollektive und Erfüllung der Forschungs- und Entwicklungsaufgaben zusammenhängen. (Übergabe eigenverantwortlicher Aufgabenstellungen, Klarheit über die berufliche Perspektive, Kenntnisse und Fähigkeiten im speziellen Forschungsbereich u.a.m.)

Die Integration junger Absolventen und Mitarbeiter in die F./E.-Kollektive sollte darum von allen Leitungen in den Kombinat~~en~~ aufmerksam berücksichtigt werden.

Die Untersuchung erbrachte den Nachweis, daß zwischen festen sozialistischen Überzeugungen und Verhaltensweisen und bewußter schöpferischer Aktivität für die sozialistische Gesellschaft ein enger Zusammenhang besteht.

Diejenigen jungen Werktätigen in F./E.-Kollektiven - gleich welcher Qualifikation - die sichere und vorbehaltlose sozialistische Grundüberzeugungen und Verhaltensweisen äußern, stehen überwiegend an der Spitze derjenigen, die ihr schöpferisches Wissen und Können für gesellschaftliche Ziele und Aufgabenstellungen einsetzen wollen.

Diejenigen, die uneingeschränkt die marxistisch-leninistische Weltanschauung vertreten, die führende Rolle der Arbeiterklasse und ihrer Partei bejahen, die siegreiche Perspektive des Sozialismus anerkennen und eine tiefe Verbundenheit sowohl zur DDR als auch zur Sowjetunion zeigen, erkennen auch die Notwendigkeit eines festen Klassenstandpunktes für schöpferische Tätigkeit, treten für hohe Leistungen jedes Mitarbeiters zum Wohle der Volkswirtschaft ein und fühlen sich fest in die Rationalisierungsbewegung einbezogen.

Jedoch werden schöpferische Aktivität und Leistungsbereitschaft nicht ausschließlich allein durch positive politisch-ideologische Einstellungen motiviert, sondern unterliegen dem Einfluß weiterer Motive und Bedürfnisse. Auch bei weniger gefestigten sozialistischen Überzeugungen ist - wenn auch schwächer - schöpferisches Streben und Verhalten sichtbar. Die weiteren Motive und Bedürfnisse für schöpferische Aktivität werden in weiterführenden Untersuchungen genauer zu ermitteln sein. Erste Analysen gestatten die Vermutung, daß bei diesen Mitarbeitern stärker individuell orientierte, "ich-zentrierte" Motive und Bedürfnisse vorliegen.

Einstellung zur Arbeit, zum Beruf und zum Betrieb

Die Einstellungen der jungen F./E.-Mitarbeiter zur Arbeit insgesamt können - wie die politisch-ideologischen Einstellungen und Verhaltensweisen - grundsätzlich als positiv eingeschätzt werden.

Die überwiegende Mehrheit der jungen Werktätigen in den F./E.-Kollektiven (90 %) gibt an, nach bestem Können und Wollen zu arbeiten, d.h. die Leistungsfähigkeit voll auszuschöpfen. 9 % fühlen sich unterfordert, vor allem Fach- und Hochschulkader. Darüber hinaus vertreten fast alle (98 %!) die Auffassung, daß man unbedingt nach hohen Leistungen für Betrieb und Volkswirtschaft streben müsse. Drei Viertel von ihnen stimmt dem aus prinzipiellen gesellschaftlichen Erwägungen zu, 21 % wollen allerdings diese Leistungsbereitschaft in erster Linie finanziell honoriert wissen.

Wiederum zeigt sich, daß die 18-20jährigen und die 24-26jährigen Mitarbeiter, d.h. also die jüngsten Forschungsfacharbeiter und Fach- und Hochschulabsolventen, trotz bestem Wollen, nach eigener kritischer Einschätzung den Anforderungen noch nicht voll genügen. Das verweist abermals auf die Notwendigkeit, ihrer Integration und Entwicklung im F./E.-Bereich verstärkte Aufmerksamkeit zuzuwenden.

Zwischen dem politisch-ideologischen Bewußtseinsniveau der jungen F./E.-Mitarbeiter und ihrer Einstellung zur Arbeit und zu ihrer Leistungsbereitschaft zeigten sich deutliche Zusammenhänge. Werktätige mit ausgeprägten sozialistischen politisch-ideologischen Einstellungen

- vertreten klarer die Meinung, daß man stets hohe Leistungen für Betrieb und Volkswirtschaft anstreben muß,
- wenden sich mehr als die übrigen Mitarbeiter gegen mittlere oder geringe Leistungen,
- lehnen es stärker ab, hohe Leistungen nur gegen hohes Entgelt zu erbringen,
- schätzen in der Tendenz häufiger als die übrigen ein, bei der Arbeit ihr Bestes zu geben.

Das unterstreicht, daß der politisch-ideologische Bewußtseinsstand die Leistungs- und Anstrengungsbereitschaft deutlich beeinflusst und vor allem stärker gesellschaftlich motiviert.

In den untersuchten Kollektiven sind reichlich ein Drittel der jungen Werktätigen mit der Arbeit völlig zufrieden, reichlich die Hälfte ist es nur teilweise.

Dabei ist der Grad der Arbeitszufriedenheit bei den Facharbeitern, und demzufolge bei den jüngeren, weiblichen Mitarbeitern, die einen Großteil der Forschungsfacharbeiter bilden, höher als bei den älteren Fach- und Hochschulkadern, vor allem bei den bis 35 Jahre alten Mitarbeitern. Die älteren F./E.-Mitarbeiter äußern sich dagegen - unabhängig von ihrer Qualifikation - zufriedener mit ihrer Arbeitstätigkeit. Hier spielen offensichtlich solche Faktoren wie langjährige Vertrautheit mit den Aufgabenanforderungen, den betrieblichen Bedingungen, Übersicht und Berufserfahrungen, relativ fest umrissene Perspektive oder Position usw. für die Urteilsbildung eine wichtige Rolle.

Die größte Unzufriedenheit wird in diesem Zusammenhang mit der Entlohnung, der betrieblichen Leitungstätigkeit (bzw. einzelner Leiter) und den Entwicklungsmöglichkeiten geäußert. Andererseits werden zu geringe geistige Anforderungen, d.h. die Unterforderung nur in Einzelfällen als Grund für Arbeitsunzufriedenheit deutlich.

Darüber hinaus wurden zwischen dem Interesse am Beruf, dem Wohlfühlen im Kollektiv, leistungsgerechter Entlohnung und Prämiiierung, Anerkennung der Leistungen sowie dem Verhältnis zum Leiter und dem Grad der Arbeitszufriedenheit deutliche Zusammenhänge festgestellt.

Das verweist darauf, daß bei F./E.-Mitarbeitern neben den beruflich-fachlichen Bedingungen vor allem - und das trifft vorrangig auf die Fach- und Hochschulkader zu - auch die materielle und ideelle Würdigung ihrer Leistungen und die sozialen Beziehungen zum Leiter und im Kollektiv wichtige Variable sind, die ihre Arbeitszufriedenheit bestimmen. Das sollte in der Leitungstätigkeit stärkere Berücksichtigung finden.

Schließlich wird die Arbeitszufriedenheit der jungen F./E.-Mitarbeiter durch die Vorstellungen über ihre weitere Perspektive und ihre konkrete Einbeziehung in die Vorbereitung und Beratung betrieblicher Entscheidungen beeinflusst.

Klare Vorstellungen über ihre berufliche Zukunft hatte nur die Hälfte der Befragten, dabei jedoch die männlichen Mitarbeiter mit 53 % bedeutend mehr als die weiblichen mit 34 %. Am klarsten ist die berufliche Position und Entwicklung bei den über 35 Jahre alten Mitarbeitern festgelegt; in stärkerem Umfang unklar sind sich darüber vor allem jüngere Hochschulabsolventen, teilweise jedoch auch die Forschungsfacharbeiter aller Altersstufen!

Zum anderen fühlen sich nur 40 % der Werktätigen in den F./E.-Kollektiven ausreichend in die Erarbeitung betrieblicher Entscheidungen einbezogen. Überdurchschnittliche Ansprüche stellen hierbei vor allem die Fach- und Hochschulkader bis 35 Jahre. Die Mitsprache und Mitentscheidung der älteren Mitarbeiter scheint besser gewährleistet zu sein.

Die Tätigkeitsmerkmale der Arbeit stimmen mit den von den F./E.-Mitarbeitern gewünschten und bevorzugten Merkmalen weitgehend überein. Das heißt, es existiert eine beträchtliche Einheit zwischen den objektiven Bedingungen und Erfordernissen der Arbeitstätigkeit und den subjektiven Bedürfnissen und Wünschen der F./E.-Mitarbeiter!

Die Möglichkeiten zur schöpferischen Tätigkeit erscheinen den jungen F./E.-Mitarbeitern allerdings nicht ausreichend genug, wobei sich jüngere Mitarbeiter und Facharbeiter kritischer äußern als ältere Mitarbeiter und Fach- und Hochschulkader! Berücksichtigt man, daß Partei und Jugendverband besonders die Entwicklung schöpferischer Fähigkeiten junger Arbeiter fordern, kann dieses Ergebnis nicht befriedigen und erfordert eindringlich entsprechende Leitungs-konsequenzen.

Bis ins Detail angeleitete und routinemäßige Arbeiten werden von den meisten Mitgliedern der F./E.-Kollektive abgelehnt, selbständige Arbeiten und freie Entscheidungsmöglichkeiten zwischen mehreren Lösungsvarianten dagegen sehr bevorzugt. Weibliche Mitarbeiter - überwiegend mit Facharbeiterqualifikation - wünschen sich stärker interessante, geistig anspruchsvolle, verantwortliche, selbständige und konstruktive Aufgaben. Das zeigt, daß sie an ihre Tätigkeit höhere Ansprüche und Erwartungen stellen, als sie in ihrer zur Zeit ausgeübten Tätigkeit tatsächlich realisieren können!

Die materielle und ideelle Anerkennung der Leistungen erweist sich nicht nur als ein Faktor, der die Arbeitszufriedenheit wesentlich mitbestimmt, sondern auch direkt auf Leistungshöhe und Leistungsbereitschaft stimulierend wirkt.

Dementsprechend kann es nicht befriedigen, daß die materielle und ideelle Leistungsanerkennung von den jungen Mitarbeitern der F./E.-Kollektive recht kritisch beurteilt wird. Nur 27 % von ihnen fühlen sich entsprechend ihrer Leistungen gerecht entlohnt, 49 % nur zum Teil. Die Prämierung wird dagegen etwas günstiger beurteilt, jedoch nur ein Fünftel (21 %) hält die ideelle Anerkennung (Lob, Auszeichnung usw.) für ausreichend.

Mit steigendem Alter bis zu etwa 35 Jahren sinkt die Zufriedenheit mit allen drei Anerkennungsformen. Bei den Mitarbeitern über 35 Jahren steigt sie dagegen wieder deutlich an.

Während die Lohnregelung vom einzelnen Leiter nur wenig beeinflusst werden kann, da viele objektive Faktoren einfließen (Planstelle, Tarifsysteem u.a.) ist die gerechte Anwendung von Prämien und ideellen Anerkennungsformen eine wichtige Leitungsaufgabe, der unbedingt mehr Aufmerksamkeit zugewendet werden muß.

Die Arbeitsmotive sind wesentliche Bestandteile der Arbeitseinstellungen. Sie bestimmen deren Richtung, Stärke, Festigkeit und Bedeutsamkeit entscheidend mit.

Bei den jungen F./E.-Mitarbeitern aller Untersuchungsgruppen zeigt sich eine durchgängig starke Wirkung folgender Arbeitsmotive:

- Streben nach hohen Leistungen,
- Interesse an der Tätigkeit,
- Arbeit als ein allgemein menschliches Grundbedürfnis,
- Weiterentwicklung im Beruf,
- Pflicht als sozialistischer Staatsbürger,

Die Entlohnung wirkt nicht sehr motivierend - Folge der erwähnten Unzufriedenheit mit dem Lohn. Auch Stimulierungen durch das Kollektiv, durch den Leiter, den Wettbewerb (!) und äußere Arbeitsbedingungen sind im allgemeinen geringer wirkende Motive für die gesamte Einstellung zur Arbeit.

Für die sozialistische Einstellung zur Arbeit sind die gesellschaftlich-staatsbürgerlichen Motive von entscheidendem Gewicht. Ihre Stellung in der gesamten Arbeitsmotivation ermöglicht erst die Einordnung und Bewertung der anderen Motive, gestattet von einer sozialistischen oder von einer mehr individuell- egozentrischen Motivation zur Arbeit zu sprechen.

Bei einem Teil der Mitglieder von F./E.-Kollektiven wird die Motivstruktur deutlich von gesellschaftlich-staatsbürgerlichen Motiven durchdrungen. Sie wollen hohe Leistungen für die sozialistische Gesellschaft, unseren Staat, ihren Betrieb und für sich selbst in guter Übereinstimmung gesellschaftlicher und persönlicher Bedürfnisse erringen. Der größte Teil der untersuchten Mitarbeiter von F./E.-Kollektiven sieht jedoch noch die Arbeitstätigkeit stärker Ich-bezogen, die Motive sind deutlicher individuell-egozentrischer strukturiert.

Die staatsbürgerliche Motivierung ist vor allem bei den 21-26 jährigen Werktätigen schwächer, bei den über 35 Jahre alten Mitarbeitern am stärksten ausgeprägt.

Hierzu haben offensichtlich bestimmte Lebensbedingungen beigetragen: Bei den Jüngeren die in diesem Altersabschnitt in der Regel erfolgende vorrangige Orientierung auf die persönliche Lebenssphäre wie Eheschließung, Familiengründung, Kindererziehung, Wohnungssuche und -einrichtung, Qualifizierungsvorhaben, Integration in den Betrieb, Planung der persönlichen Perspektive u.a.m.

Bei den älteren Werktätigen ist dagegen eine steigende Erkenntnis der Bedeutung der eigenen Arbeit für Staat und Gesellschaft, eine relativ fixierte und gesicherte Position und Perspektive, ein fest umrissener Verantwortungsbereich in der Arbeit und im gesellschaftlichen Leben usw. vorherrschend. Insgesamt wird jedoch sichtbar, daß auf die Herausbildung einer sozialistischen Arbeitsmotivation in der gesamten Leitungs- und Erziehungstätigkeit im F./E.-Bereich verstärkte Aufmerksamkeit gerichtet werden sollte.

Einstellung zum Leiter und zur Leitungstätigkeit

Damit werden zum wiederholten Male bestimmte und gezielte Forderungen an die Leitungstätigkeit deutlich. Der Einfluß des Leiters, sein Führungsstil und seine Persönlichkeitseigenschaften wirken weit über die unmittelbare Arbeitssphäre, über den Leistungseffekt von Arbeitskollektiven hinaus. Ein schlechtes Verhältnis zum Vorgesetzten bestimmt deutlich die Zufriedenheit mit der ausgeübten Tätigkeit und kann Ursache latenter Fluktuation sein. Wesentliche Einstellungen und Verhaltensweisen der Werktätigen werden von ihm beeinflusst, entwickelt und gefestigt. Voraussetzung für eine solche erzieherische Einflußnahme des Leiters sind von gegenseitiger Achtung und Anerkennung getragene, positive soziale Beziehungen zwischen ihm und den Kollektivmitgliedern.

Knapp zwei Drittel (62 %) aller befragten F./E.-Mitarbeiter äußern, ein gutes Verhältnis zum unmittelbaren Vorgesetzten zu haben. 34 % schätzen die Beziehungen zum Leiter als "weder gut noch schlecht" ein.

Dieses Ergebnis läßt den Schluß zu, daß in den F./E.-Kollektiven der untersuchten Betriebe gute, kameradschaftliche Beziehungen zwischen den unmittelbar vorgesetzten Leitern und den meisten Mitarbeitern vorhanden sind. Damit werden die gleichermaßen guten politisch-ideologischen und fachlichen Fähigkeiten der Mehrheit der jeweiligen Leiter bei der Leitung und Führung von F./E.-Kollektiven sichtbar.

Der größte Teil der jungen Mitarbeiter in F./E.-Kollektiven anerkennt bei den unmittelbaren Vorgesetzten nicht nur deren hohes fachliches Können (94 %), sondern auch einen klaren sozialistischen Standpunkt (84 %), Hilfsbereitschaft (84 %) und Aufgeschlossenheit (84 %).

Dagegen werden jene Eigenschaften, die die sozialen Beziehungen im Kollektiv mitbestimmen, wie Gerechtigkeit, Sympathie, Lob und Kritik in geringerem Umfang bejaht (73 % - 57 %).

Insgesamt wird sichtbar, daß trotz überwiegender positiver Urteile die sozialen Beziehungen des Leiters zu den Kollektivmitgliedern nicht in dem Umfang und der Ausprägung eingeschätzt werden wie das fachliche und politische Auftreten, wobei bei letzterem ebenfalls einige Vorbehalte deutlich sind. Vor allem das Urteil der älteren Kollektivmitglieder bzw. der Fach- und Hochschulkader ist merklich kritischer. Ihre Ansprüche und Erwartungen auch an die "sozialen" Eigenschaften des Leiters sind höher als die der anderen Personengruppen.

Das kommt auch in den Einstellungen der Kollektivmitglieder zu den Sanktionen des Leiters zum Ausdruck.

Über die Hälfte aller befragten jungen F./E.-Mitarbeiter (57 %) sind der Ansicht, daß ihre direkten Vorgesetzten in angemessener und gerechter Weise loben und kritisieren. Das kann insgesamt als befriedigend eingeschätzt werden. Jedoch verringert sich auch hier mit steigender Qualifikation die Häufigkeit der positiven Aussage. Die Ansprüche steigen, das Urteil wird kritischer.

Das sollte zu entsprechenden Schlußfolgerungen für die Leitungstätigkeit im F./E.-Bereich führen. Interessant und wichtig ist dazu die Kenntnis der Wertschätzung, die die F./E.-Mitarbeiter den einzelnen Formen positiver und negativer Sanktionen entgegenbringen.

Bei den positiven Sanktionsformen steht die Geldprämie mit 84 % aller Nennungen an der Spitze. Das verweist darauf, daß auch von den jungen Werktätigen im F./E.-Bereich eine hohe Bewertung der materiellen Anerkennung von Arbeitsleistungen er-

folgt. Auf den nächsten Plätzen folgen "Zusatzurlaub" (73 %), "Lob in der Kaderakte" (51 %) und "Lob durch den unmittelbaren Vorgesetzten vor dem Arbeitskollektiv" (50 %).

Das heißt, unmittelbar hinter den materiellen Anerkennungsformen erfahren ideelle Sanktionen eine hohe Wertschätzung. Letzteres ist bei Fach- und Hochschulkadern dabei noch deutlicher ausgeprägt als bei Facharbeitern! Umgekehrt neigen die jungen Werktätigen in F./E.-Kollektiven dazu, negative Sanktionen weniger öffentlich zu behandeln.

Die sachliche, gerechtfertigte Kritik durch den unmittelbaren Vorgesetzten unter vier Augen erfährt mit 84 % den höchsten Zuspruch. Je größer der öffentliche Rahmen ist, vor dem die Kritik erfolgt (Arbeitskollektiv, Abteilung, Betrieb) desto "unangenehmer" wird die Kritik empfunden, wobei sich die Kritik vor dem eigenen Arbeitskollektiv als eine der erzieherisch wirksamsten Formen erwiesen hat.

Diese Aussagen sollten zu einer differenzierten Anwendung negativer Sanktionen entsprechend der "Schwere" des zu mißbilligenden Sachverhalts führen. Die zielstrebige und kontinuierliche Anwendung positiver und negativer Sanktionen unter besonderer Betonung ideeller Formen kann erheblich zur Aktivierung schöpferischer Potenzen der Mitarbeiter in F./E.-Kollektiven beitragen.

Einstellung und Verhalten zum Kollektiv

Neben der spezifischen Rolle, die der Leiter bei der Planung und Leitung des Arbeitsprozesses, bei der Entwicklung schöpferischer Leistungen und bei der gesamten Persönlichkeitsentwicklung überhaupt einnimmt, kommt dem Arbeitskollektiv eine entscheidende Bedeutung bei der Erziehung junger sozialistischer Persönlichkeiten zu.

"Sozialistische Persönlichkeiten entwickeln sich in ihren Arbeitskollektiven, im Ringen um höchste Ergebnisse im sozialistischen Wettbewerb, beim Lernen, im Sport und bei der Aneignung der Schätze der Kultur, bei der Teilnahme an der Leitung

und Planung unserer Gesellschaft auf allen Gebieten."

(E. HONECKER) ¹⁾

Partei und Regierung schenken daher der Planung der sozialen Prozesse, vor allem in den Arbeitskollektiven, große Aufmerksamkeit. Die Kollektiv- und Persönlichkeitsentwicklung in interdisziplinär zusammengesetzten Kollektiven als eine spezifische Form sozialistischer Gemeinschaftsarbeit erfährt dabei besonderes Interesse.

Die allgemeinen Kollektivbeziehungen in den untersuchten F./E.-Kollektiven können grundsätzlich als gut bis sehr gut bezeichnet werden.

94 % aller in F./E.-Kollektiven beschäftigten Facharbeiter und Fach- sowie Hochschulkader fühlen sich in ihrem Arbeitskollektiv wohl, ein Drittel davon sogar ohne jede Einschränkung. Allerdings ist dieses Wohlfühlen nicht in jedem Fall mit einem engen Vertrauensverhältnis gleichzusetzen: Rund ein Drittel - und zwar die Facharbeiter etwas stärker als Fach- und Hochschulkader - machen hier Vorbehalte geltend.

Insgesamt gesehen sind jedoch gute und kameradschaftliche Beziehungen und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit von Facharbeitern und Fach- und Hochschulkadern in den meisten F./E.-Kollektiven vorhanden. Es besteht ferner ein enger Zusammenhang zwischen dem Wohlfühlen im Arbeitskollektiv und dem Grad der Achtung und Anerkennung, der den Leistungen des einzelnen im und vom Kollektiv entgegengebracht werden. Das verweist auf entsprechende Leitungsaufgaben durch die jeweiligen Vorgesetzten.

Darüber hinaus wird in der überwiegenden Mehrheit der F./E.-Kollektive eine gute Einheit zwischen den Aufgabenstellungen bzw. Planzielen und den individuellen Interessen und Bedürfnissen der jeweiligen Mitarbeiter verwirklicht. Allerdings treten hierbei vor allem bei den älteren Mitarbeitern etwas stärker Vorbehalte auf.

¹⁾ HONECKER, E. "Bericht des ZK der SED an den VIII. Parteitag der SED" Dietz, Berlin, 1971, S. 90.

Die sozialistische Gemeinschaftsarbeit wird demzufolge von fast allen Mitarbeitern von F./E.-Kollektiven bejaht und als entscheidendes Mittel zur Verwirklichung der Forschungs- und Entwicklungsaufgaben angesehen. Die Untersuchungsergebnisse unterstreichen, daß damit von vielen auch das interdisziplinäre Zusammenwirken von Forschern, Konstrukteuren, Technologen, Technikern, Facharbeitern und anderen Spezialisten gemeint ist, denn je stärker die sozialistische Gemeinschaftsarbeit bejaht wird, desto stärker wird auch die Notwendigkeit der Zusammenarbeit von Wissenschaftlern und Praktikern anerkannt.

Allerdings wird diese Erkenntnis von Fach- und Hochschulkadern sowie von älteren Mitarbeitern in F./E.-Kollektiven insgesamt etwas deutlicher vertreten als von jüngeren Mitarbeitern bzw. von Facharbeitern. Durchschnittlich 30 % von ihnen äußern einige unterschiedlich begründete Vorbehalte gegenüber der Zusammenarbeit mit Hochschulkadern bzw. Wissenschaftlern.

Eine wichtige Aufgabe der staatlichen und gesellschaftlichen Leitungen sollte deshalb darin gesehen werden, die Notwendigkeit enger sozialistischer Gemeinschaftsarbeit von Mitarbeitern unterschiedlicher Qualifikation für eine erfolgreiche Lösung der Forschungs- und Entwicklungsaufgaben zu erläutern und zu belegen. Notwendig erscheint das gegenüber den jüngeren Mitarbeitern, insbesondere den Facharbeitern.

Der sozialistische Wettbewerb, der umfassende Ausdruck schöpferischer Masseninitiative, ist die Hauptform der Entwicklung der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit. Das findet auch in der Arbeit der F./E.-Kollektive seinen Niederschlag.

82 % aller befragten Mitarbeiter des F./E.-Bereiches stehen mit ihren Kollektiven im Kampf um den Titel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit". Etwa drei Viertel sind bereits Mitglieder sozialistischer Kollektive, kämpfen also bereits zum wiederholten Male um den Titel, und etwa 10 % beteiligen sich erstmals am Titelkampf.

Die Ergebnisse verdeutlichen allerdings auch, daß im Titelkampf und im sozialistischen Wettbewerb insgesamt, die ökonomischen

Kriterien überwiegen! Fragen der politisch-ideologischen Erziehung, der gegenseitigen Verantwortung für die fachliche und politische Entwicklung jedes einzelnen Kollektivmitgliedes treten ihm gegenüber zurück. Vor allem die Verantwortung für die politische Entwicklung und das klassenmäßige Auftreten der Mitarbeiter ist in den F./E.-Kollektiven noch zu gering entwickelt und weist auf erhebliche erzieherische Potenzen in der Kollektivarbeit hin.

Etwa zwei Drittel der Mitarbeiter geben an, daß entweder nur oder vorwiegend die fachliche Arbeit zur sichtbaren Achtung und Anerkennung im Kollektiv führt.

Ein nicht geringer Teil der Befragten läßt ferner Unklarheiten erkennen, was unter sozialistischem Wettbewerb konkret zu verstehen ist, wie er geführt wird, in welchem Maße sich das eigene Kollektiv an diesem Wettbewerb beteiligt und welcher Zusammenhang zwischen sozialistischem Wettbewerb und Titelkampf besteht.

Es erscheint notwendig, die neuen Richtlinien für die Führung und Auswertung des Kampfes um den Ehrentitel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" konsequent anzuwenden und zur Grundlage der Arbeit mit den Kollektiven im sozialistischen Wettbewerb zu machen!

Die große Bedeutung der gegenseitigen, kollektiven Verantwortung für die politische Entwicklung und das politische Auftreten jedes Mitarbeiters drückt sich auch in ihrem Zusammenhang mit der Wahrnehmung der Verantwortung für das beruflich-fachliche Können jedes Mitarbeiters aus!

Diejenigen jungen F./E.-Mitarbeiter, die die politische Mitverantwortung bejahen, betonen auch mit 98 % zugleich das Verantwortlich-Fühlen des Kollektivs für die fachliche Arbeit jedes Mitarbeiters. Umgekehrt bringen nur 54 % derjenigen, die die politische Mitverantwortung im Kollektiv verneinen, zum Ausdruck, daß eine Anteilnahme und ein Gefühl der Verantwortlichkeit gegenüber den fachlichen Leistungen der Kollektivmitglieder untereinander bestände. D.h. in einer Reihe von F./E.-Kollektiven ist das Bewußtsein der gegenseitigen, kollektiven

Verantwortung untereinander noch nicht in ausreichendem Maße entwickelt, vor allem wenn die Erkenntnis von der nötigen politischen Verantwortlichkeit der Mitglieder untereinander fehlt.

Als ein wichtiges Problem muß angesehen werden, daß nicht nur in den Kollektiven das vorrangige Streben nach hohen fachlichen Leistungen zu einer geringeren Aufmerksamkeit gegenüber der politisch-ideologischen Arbeit führte, sondern auch in der Leitungstätigkeit zu stark die ökonomischen Planziele, die Forschungsaufgaben und deren Verwirklichung im Mittelpunkt stehen und die Einheit mit der politisch-ideologischen Überzeugungsbildung nicht ausreichend genug berücksichtigt wird.

Einstellung und Verhalten zum Jugendverband

Eine wichtige Rolle bei der Erziehung der jungen Werktätigen zu jungen sozialistischen Persönlichkeiten nimmt der sozialistische Jugendverband ein. Er trägt als politische Organisation der Jugendlichen unserer Republik eine hohe Verantwortung sowohl für die gesellschaftliche Entwicklung im allgemeinen als auch für die Persönlichkeitsentwicklung aller Jugendlichen im besonderen.

Gemeinsam mit der Partei und den staatlichen Leitungen unterstützt und fördert der sozialistische Jugendverband die Initiative der Jugend, entwickelt er ihre schöpferischen Aktivitäten und ihre Fähigkeiten zur Leitung und Verantwortung der gesellschaftlichen Entwicklungsprozesse. Letzteres erhält besonderes Gewicht für die jungen Werktätigen im Forschungs- und Entwicklungsbereich. So forderte Genosse E. HONECKER auf der Zentralen Funktionärskonferenz der FDJ die jungen Arbeiter auf, "gemeinsam mit der jungen Intelligenz systematisch den Produktionsprozeß zu durchforschen, Vorschläge zur Rationalisierung zu unterbreiten und bei deren Verwirklichung mitzuarbeiten." ¹⁾

¹⁾ HONECKER, E. "Die Jugend der DDR und die Aufgaben unserer Zeit" Dietz, Berlin 1972, S. 35

Die vorliegende Untersuchung zeigt, daß der sozialistische Jugendverband auch im Bereich der Forschung und Entwicklung viele Erfolge bei der sozialistischen Erziehung der jungen Werktätigen errungen hat, auf der anderen Seite aber jedoch noch vor einer Reihe sichtbarer Aufgaben und Probleme steht.

Rund 70 % der im Jugendverband organisierten jungen F./E.-Mitarbeiter sind stolz, Mitglied der FDJ zu sein. Jedoch nimmt mit zunehmendem Alter und höherer Qualifikation nicht nur der Anteil der FDJ-Mitglieder unter den jungen F./E.-Mitarbeitern ab, sondern auch die Verbundenheit der Verbandsmitglieder selbst mit ihrem Jugendverband!

Offensichtlich gelingt die Einbeziehung der älteren und höher qualifizierten jungen Mitarbeiter in die Verbandsarbeit noch nicht in befriedigendem Maß. Das wird auch durch die Aussage der jungen Werktätigen unterstrichen, daß die jeweiligen Grundorganisationen des Jugendverbandes in den F./E.-Abteilungen sich in nicht befriedigendem Maße den Problemen der Entwicklung schöpferischer Leistungen der jungen Werktätigen zuwenden.

Nur etwa jeweils zwei Drittel der befragten FDJ-Angehörigen bestätigen - der größere Teil davon noch mit Einschränkungen - daß

- sich die FDJ-Leitungen bemühen, die Neuererbewegung unter den Jugendlichen zu entwickeln und zu fördern,
- in Mitgliederversammlungen Probleme der sozialistischen Rationalisierung und ihre Lösungsmöglichkeiten beraten werden.

Andererseits wird von über 90 % der FDJ-Mitglieder hervorgehoben - 60 % davon ohne Einschränkung - daß in den Mitgliederversammlungen eine offene, parteiliche Atmosphäre herrsche und ohne Vorbehalte politische Fragen und Probleme diskutiert werden.

Diese Ergebnisse zeigen, daß trotz des Bemühens um eine politische Erziehung der jungen Werktätigen die Einheit der ideologischen Bewußtseinsbildung mit der Lösung konkreter gesellschaftlicher

Aufgabenstellungen vor allem in und durch die fachliche Tätigkeit von Seiten der FDJ-Leitungen in nicht befriedigendem Umfang erreicht wird. Hier zeigt sich eine wichtige Aufgabe für den Jugendverband. Gleichzeitig kann damit auch das gesamte Verbandsleben in F./E.-Kollektiven interessanter und abwechslungsreicher gestaltet werden. Damit wird auf ein weiteres Problem verwiesen. Offenbar gelingt es in den Grundorganisationen des Jugendverbandes im F./E.-Bereich noch nicht im erforderlichen Maße, den unterschiedlichen Voraussetzungen und Erwartungen der jungen Werktätigen unterschiedlicher Qualifikation voll Rechnung zu tragen.

Vor allem die Fach- und Hochschulkader äußern sich kritisch gegenüber der Arbeit des Jugendverbandes. Sie stellen höhere Ansprüche, nicht nur an Form und Inhalt vorrangig politischer Diskussionen, sondern sind auch mit der Wirksamkeit der Grundorganisationen hinsichtlich der Entwicklung schöpferischer Aktivitäten im Rahmen der Neuerer- und Rationalisatorenbewegung unzufriedener. Ferner ist das Bedürfnis aller jungen FDJ-Angehörigen im F./E.-Bereich an der Diskussion solcher Fragen, wie sich das gesellschaftliche Leben entwickeln wird, vor welchen Problemen in Zukunft Wissenschaft und Technik stehen werden usw., Fragen also, die bedeutende ideologische Relevanzen besitzen, größer, als es zur Zeit realisiert wird.

Auch hier bilden sich bedeutsame Möglichkeiten der weiteren Verbesserung und ansprechenderen Gestaltung der Verbandsarbeit, die zur stärkeren Einbeziehung und Bindung vor allem der Fach- und Hochschulkader an den sozialistischen Jugendverband führen können.

Einstellung und Verhalten zur schöpferischen Tätigkeit

Sollen Forschung und Entwicklung in ihrer Gesamtheit den Anforderungen und Erwartungen der Gesellschaft entsprechen, bedarf es der zielgerichteten und systematischen Entwicklung des schöpferischen Verhaltens der jungen Werktätigen vor allem im F./E.-Bereich. Die beharrliche Arbeit für die Erhöhung und Vervollkommnung des schöpferischen Verhaltens des einzelnen und des gesamten

Kollektivs sowie die Umsetzung dieser Verhaltenseigenschaften in hohe schöpferische Leistungen ist eine zentrale Aufgabe der Leitungen im F./E.-Bereich.

Schöpferisches Verhalten, hier im engeren Sinne verstanden als "das Erkennen und Lösen auftretender Widersprüche zwischen Tätigkeitszielen und deren praktischer Realisierung bei bisher nicht bekanntem Lösungsweg", setzt bestimmte schöpferische Fähigkeiten, Einstellungen und Verhaltensweisen voraus. Deren wesentlichste sind unter unseren sozialistischen Bedingungen

- gefestigte sozialistische Einstellungen und Verhaltensweisen im Sinne des Marxismus-Leninismus (Weg und Ziel der Problemlösung entspricht sozialistischen Prinzipien und dient den Bedürfnissen der sozialistischen Gesellschaft),
- umfangreiche und spezielle fachliche Kenntnisse,
- ausgeprägtes wissenschaftlich-schöpferisches Denken. 1)

Die Ergebnisse der durchgeführten Studie zeigen zu einigen ersten analysierten Bereichen schöpferischen Verhaltens, daß die überwiegende Mehrheit der jungen Werktätigen im F./E.-Bereich die Anforderungen, die sich an ihr schöpferisches Verhalten ergeben, erkennen und anerkennen.

Über 75 % der befragten jungen F./E.-Mitarbeiter sind der Auffassung, daß an ihr schöpferisches Verhalten im Tätigkeitsprozeß hohe Anforderungen gestellt werden; sie sind bestrebt, diesen Anforderungen gerecht zu werden.

Dabei verwirklichen sie auch in beachtlichem Maße sozialistische Einstellungen und Verhaltensweisen. Das kommt in ihren Bestrebungen zum Ausdruck,

- schöpferische Leistungen in kollektiver Zusammenarbeit,
- mit Beharrlichkeit und Zielstrebigkeit bei der Lösungsfindung und bei der Verteidigung der Lösungsvariante,
- in planmäßiger Gestaltung des Lösungsprozesses,
- unter Beachtung praktischer Erfordernisse und Nutzenanwendung und
- in der Anwendung und Übertragung in anderen Zusammenhängen existierender Lösungswege auf das eigene Problem zu vollbringen.

1) Fußnote siehe S. 34

Allerdings werden diese dem sozialistischen Persönlichkeitsbild entsprechenden Einstellungen und Verhaltensweisen als solche den jungen F./E.-Mitarbeitern nicht in befriedigendem Ausmaß bewußt. Das setzt ihrer bestimmenden Wirkung auf das genannte schöpferische Verhalten Grenzen.

Nur knapp die Hälfte der befragten jungen F./E.-Mitarbeiter bejaht die Notwendigkeit eines festen Klassenstandpunktes im Sinne des Marxismus-Leninismus für ihre schöpferische Tätigkeit. Verglichen mit den Hochschulkadern erkennen die Forschungsfacharbeiter in stärkerem Maße die Bedeutung des sozialistischen Klassenstandpunktes für die Forschungs- und Entwicklungsarbeit.

Dieses Ergebnis weist auf die Notwendigkeit differenzierter politisch-ideologischer Überzeugungsarbeit besonders gegenüber den Hochschulkadern hin.

Für die schöpferische Tätigkeit halten die jungen Werktätigen in F./E.-Kollektiven folgende Faktoren für begünstigend:

- kollektive Problemlösungen und Kontakte zu anderen thematischen Arbeitsgruppen (91 % bzw. 84 %),
- mögliche eigene Auswahl von Mitarbeitern für die Bearbeitung des Forschungs- und Entwicklungsauftrages (75 %),
- Zusammenarbeit mit hochleistungsfähigen Mitarbeitern (85 %),
- eindeutige Informationen über die Problemlage, Problemstellung und Zielvorstellung durch die Leitungen (78 %)

Diese Einstellungen verweisen darauf, daß die überwiegende Mehrheit der jungen F./E.-Mitarbeiter den objektiv wachsenden Kollektivcharakter der Forschungs- und Entwicklungsarbeit erkennt und diese Erkenntnis auch im persönlichen schöpferischen Verhalten zum Ausdruck bringt.

Fußnote S. 33

- 1) vergleiche auch: BOESLER/DÖRSCHEL/LASCHINSKI, "Leitung der Forschung - Entwicklung des Schöpferfortums" Staatsverlag, Berlin 1972, S. 58

Als hemmend für die schöpferische Tätigkeit werden angeführt:

- ständige Kontrollen während des Arbeitsprozesses (39 %),
- vorgeschriebene Lösungsschritte (25 %),
- Anfertigung von Zwischenberichten (19 %).

Interessanterweise werden diese Faktoren jedoch von jungen F./E.-Mitarbeitern, die überwiegend die im Forschungs- und Entwicklungsprozeß notwendigen Routinetätigkeiten durchführen (zum größeren Teil Facharbeiter), weniger als hemmend, teilweise sogar als fördernd angesehen.

Insgesamt wird deutlich, daß die kollektive Problemlösung bzw. -lösungsdiskussion als der wichtigste Faktor zur Entwicklung schöpferischer Leistungen aufgrund des eigenen Urteils der F./E.-Mitarbeiter angesehen werden kann.

Die Ergebnisse zeigen ferner, daß die jüngeren und zum Teil auch die weiblichen F./E.-Mitarbeiter sowohl von der Qualifikation als auch von den Tätigkeitsmerkmalen her geringer in den schöpferischen Arbeitsprozeß einbezogen sind. Ihre Einstellungen zur schöpferischen Tätigkeit und ihre schöpferischen Fähigkeiten sind demzufolge nicht in dem Maße ausgeprägt wie bei älteren Mitarbeitern, vor allem höherer Qualifikation. Entsprechend Qualifikation oder Einbeziehung der jüngeren bzw. weiblichen Mitarbeiter in die unmittelbare schöpferische Forschungstätigkeit denen der übrigen F./E.-Mitarbeiter, sind die Unterschiede in den Einstellungen und Fähigkeiten weitgehend aufgehoben.

Die Einbeziehung aller F./E.-Kollektivmitglieder in den unmittelbaren schöpferischen Problemlösungsprozeß erweist sich damit als eine entscheidende Leistungsaufgabe, die nicht nur den Leistungseffekt erhöht, sondern auch zur Persönlichkeitsentwicklung der jungen Werk tätigen beträchtlich beiträgt.

Die Resultate schöpferischen Verhaltens kommen häufig in Verbesserungsvorschlägen zum Ausdruck.

Über ein Drittel der F./E.-Mitarbeiter haben im Durchschnitt einen oder mehrere Verbesserungsvorschläge eingereicht. Über

90 % dieser Verbesserungsvorschläge wurden vom BfN anerkannt. Allerdings konzentrieren sich diese Vorschläge fast ausschließlich auf männliche Mitarbeiter und in überwiegendem Umfang auf Fach- und Hochschulkader.

Auch diese Tatsache verweist auf die mangelnde Einbeziehung aller Kollektivmitglieder in die schöpferische Arbeit bei der Lösung von Forschungs- und Entwicklungsaufgaben.

Zusammenfassend zeigen sich damit folgende Haupttendenzen:

1. Die jungen Facharbeiter in den F./E.-Kollektiven vertreten einen gefestigteren klassenmäßigen Standpunkt in nahezu allen politisch-ideologischen Grundüberzeugungen und Verhaltensweisen als Fach- und Hochschulkader.
2. Die Einstellung der jungen Facharbeiter zur sozialistischen Rationalisierung ist positiv; es bestehen jedoch bei ihnen eine Reihe von Unklarheiten über ihren möglichen und notwendigen eigenen schöpferischen Beitrag und ihre Mitverantwortung in der sozialistischen Rationalisierungsbewegung. Sie sind auch in geringerem Maße in die unmittelbaren schöpferischen Aufgaben einbezogen als Fach- und Hochschulkader, und äußern stärker bestimmte Vorbehalte, solchen Anforderungen auch genügen zu können. Gleichzeitig werden von Seiten der Facharbeiter jedoch Forderungen deutlich, sie stärker in den unmittelbaren Forschungsprozeß einzubeziehen.
3. Die sozialistische Gemeinschaftsarbeit zwischen Facharbeitern und Fach- bzw. Hochschulkadern in den F./E.-Kollektiven ist gut entwickelt. Erstere fühlen sich insgesamt gut in die Kollektive integriert und besitzen ein gutes Verhältnis zu den Leitern der Kollektive. Stellenweise werden aber noch geringe Vorbehalte von ihrer Seite gegen Denk- und Verhaltensweisen der Fach- und Hochschulkader sichtbar.
4. Die Fach- und Hochschulkader zeigen in einer Reihe von politisch-ideologischen Grundeinstellungen sichtbare Vorbehalte, vor allem hinsichtlich der Überzeugung von der Richtigkeit der marxistisch-leninistischen Weltanschauung und der wis-

senschaftlichen Führungstätigkeit der Partei der Arbeiterklasse. Die Notwendigkeit eines festen sozialistischen Bewußtseins für sozialistisches Schöpfertum wird von einem größeren Teil der Fach- und Hochschulkader noch nicht in befriedigendem Maße erkannt. Andererseits sind sie klar von der Notwendigkeit der sozialistischen Rationalisierung überzeugt, die sie als ein Prinzip der Arbeit im Sozialismus erkennen, und setzen sich aktiv und schöpferisch ein, entsprechende Forschungs- und Entwicklungsaufgaben zu realisieren.

5. Die überwiegende Mehrheit der Fach- und Hochschulkader äußert sich zufrieden über die geistig-schöpferischen Anforderungen ihrer Tätigkeit. Kritischer ist ihr Urteil jedoch über die materielle und ideelle Anerkennung ihrer Leistungen. Während über die Berechtigung dieser Unzufriedenheit über die materielle Anerkennung (Gehalt, Prämie) aufgrund des vorliegenden Materials keine Aussage getroffen werden kann, werden offensichtlich die Möglichkeiten der ideellen Anerkennung durch die jeweiligen Leiter zu wenig genutzt.
6. Gleichzeitig äußern die Fach- und Hochschulkader höhere Ansprüche an die Persönlichkeitseigenschaften und Leitungsfähigkeiten der Leiter als junge Facharbeiter.
Eine ähnliche kritische Position beziehen sie auch zur Arbeit des Jugendverbandes, an der sie sich aber andererseits deutlich geringer beteiligen als junge Facharbeiter.

Als Leitungsschlußfolgerungen ergeben sich damit insgesamt zur zielstrebigen und systematischen Entwicklung des schöpferischen Verhaltens junger Werktätiger im F./E.-Bereich:

- Klare Ableitung und die Einordnung der Bedeutung der Forschungs- und Entwicklungsaufgaben in die gesellschaftlichen Erfordernisse zur weiteren Erhöhung des materiellen und kulturellen Lebensniveaus des Volkes, verbunden mit einer systematischen politisch-ideologischen Erziehungsarbeit insgesamt. Gerade in der politischen Befähigung kommt eine wichtige Komponente der schöpferischen Fähigkeiten junger sozialistischer Persönlichkeiten zum Ausdruck.

- Planmäßige Entwicklung und Stimulierung des schöpferischen Verhaltens jedes Mitarbeiters.
- Sorgfältige Auswahl und Vergabe von Forschungsaufgaben entsprechend der Qualifikation, den spezifischen Kenntnissen und unter Berücksichtigung der persönlichen Interessen und Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeiter.
- Entsprechende materielle und ideelle Anerkennung der Forschungs- und Entwicklungsergebnisse.
- Popularisierung der Wege, Mittel und Methoden, die zu der Problemlösung, zur Erfüllung des Forschungs- oder Entwicklungsauftrages führten.

II. Einzelergebnisse

1. Politisch-ideologische Einstellungen und Verhaltensweisen

Die sozialistischen Produktionsverhältnisse bieten alle Möglichkeiten für die bewußte, schöpferische Initiative der Werktätigen. Schöpferisch tätig zu sein, bedeutet jedoch in der sozialistischen Gesellschaft nicht nur hohes Wissen und Können zu besitzen, sondern dieses Wissen und Können bewußt und konsequent für den gesellschaftlichen Fortschritt, für die weitere Entwicklung der sozialistischen Gesellschaft im Sinne der Beschlüsse der Partei der Arbeiterklasse einzusetzen.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen,

daß die überwiegende Mehrheit der Facharbeiter, Techniker, Meister sowie der Fach- und Hochschulkader in den Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen volkseigener Betriebe und Kombinate im wesentlichen diesen hohen Anforderungen genügen. Für die einzelnen Einstellungsbereiche zwar unterschiedlich, bringen stets 60 % - 95 % der jungen Werktätigen in den F./E.-Kollektiven sozialistische Einstellungen und Verhaltensweisen zum Ausdruck.

Allerdings kann diese positive Aussage nicht darüber hinwegtäuschen, daß es eine Reihe deutlicher Unterschiede und Differenzierungen gibt und zwar einerseits hinsichtlich der Ausprägung und Festigkeit wichtiger politisch-ideologischer Grundüberzeugungen und Verhaltensweisen, als auch andererseits zwischen den Facharbeitern, Technikern, Meistern sowie den Fach- und Hochschulkadern bzw. zwischen den Geschlechtern und den verschiedenen Altersgruppen. Schließlich sind auch die Motive, die diesen Einstellungen und Verhaltensweisen zugrundeliegen, bei diesen verschiedenen Personengruppen durchaus nicht einheitlich, sondern weisen bestimmte Akzentuierungen auf.

1.1. Einstellung zur marxistisch-leninistischen Weltanschauung, zur führenden Rolle der Arbeiterklasse und ihrer Partei sowie zur Perspektive der sozialistischen Gesellschafts- ordnung

Die wissenschaftliche Weltanschauung des Marxismus-Leninismus ist die entscheidende Grundlage, auf der sich das bewußte Denken und Handeln der Persönlichkeit für den gesellschaftlichen Fortschritt entfalten kann. Ohne Bekenntnis zur marxistisch-leninistischen Weltanschauung ist weder ein wirkliches Verständnis der führenden Rolle der Arbeiterklasse möglich, noch kann der wissenschaftliche Charakter und Ideengehalt der Beschlüsse ihrer Partei umfassend begriffen werden; schließlich wäre damit auch die Überzeugung von der siegreichen Perspektive der sozialistischen Gesellschaftsordnung ihrer entscheidenden Begründung beraubt.

Darum kann es keineswegs befriedigen, wenn nur insgesamt 59 % der befragten jungen Werktätigen angeben, die marxistisch-leninistische Weltanschauung zu vertreten! 9 % sind religiös gebunden, jedoch 18 % (!) besitzen "andere weltanschauliche Ansichten" und 13 % haben sich in dieser Frage noch nicht entschieden.

Nachfolgende Tabelle verweist dabei auf einige Schwerpunkte:

Tabelle 1: Weltanschauliche Einstellung
(Angaben in %)

	marxistisch- leninistische Weltanschauung	religiös gebunden	andere Welt- anschauung	noch nicht entschieden
gesamt .	59	9	18	13
männlich	64	7	19	10
weiblich	52	13	16	17
Facharbeiter	65	8	9	15
Fachschulkader	63	11	17	9
Hochschulkader	58	8	26	9

Deutlich wird, daß mit steigender wissenschaftlicher Ausbildung und Qualifikation nicht auch die Überzeugung von der Richtigkeit der marxistisch-leninistischen Weltanschauung zunimmt.

Im Gegenteil, bei vorliegender Untersuchungspopulation vertreten 26 % der Hochschulkader "andere weltanschauliche Ansichten" und liegen damit weit über dem entsprechenden Anteil bei den Facharbeitern.

Hierzu trägt mit großer Wahrscheinlichkeit bei, daß zu verschiedenen, vor allem den Hochschulkadern bekannten, neuesten naturwissenschaftlichen Problemen, Hypothesen und Erkenntnissen teilweise nur unzureichende philosophische Interpretationen und Erklärungsansätze vom Standpunkt der marxistisch-leninistischen Weltanschauung existieren.

Auch zwischen den Geschlechtern ergeben sich Unterschiede: Bei den weiblichen Mitarbeitern in F./E.-Kollektiven ist die marxistisch-leninistische Weltanschauung geringer verbreitet als bei den männlichen, wobei das etwas stärker auf die weiblichen Fach- und Hochschulabsolventen zutrifft als auf die weiblichen Facharbeiter. Dagegen treten bei den verschiedenen Altersstufen keine nennenswerten Unterschiede auf mit Ausnahme der Tatsache, daß "andere weltanschauliche Ansichten" bzw. "noch nicht entschieden" mit ca. 20 % vor allem von den 24-35-jährigen Werktätigen (!) angegeben werden.

Zwischen den Betrieben sind nur geringfügige Unterschiede feststellbar.

Ähnliche Differenzierungen sind auch bei der Einstellung zur führenden Rolle der Arbeiterklasse auffällig:

90 % der befragten jungen Mitarbeiter von F./E.-Kollektiven sind von der führenden Rolle der Arbeiterklasse überzeugt, jedoch nur 61 % äußern diese Einstellung klar und einschränkungslos!

Hier gibt es zwischen den Geschlechtern, den Altersstufen und den Qualifikationsgruppen keine deutlichen Unterschiede. Die weiblichen Facharbeiter vertreten die Auffassung von der Führungsrolle der Arbeiterklasse tendenziell häufiger (72 % einschränkungslose Zustimmung). Wiederum geht mit steigender

Qualifikation der Anteil derjenigen, die einen klaren Standpunkt zur Rolle der Arbeiterklasse in der sozialistischen Gesellschaft besitzen, auf 54 % (Hochschulkader) zurück.

Besonders in der einschränkungslosen Zustimmung urteilen die Mitarbeiter im F./E.-Bereich von ORSTA-Hydraulik und KWH-Hermsdorf sichtlich verhaltener als diejenigen des CKB Bitterfeld.

Ferner wird deutlich, daß nach wie vor die Stellung und Entwicklung der Intelligenz in der sozialistischen Gesellschaft vielen Mitarbeitern auch in den F./E.-Kollektiven mit ihrem relativ hohen Anteil von Fach- und Hochschulkadern nicht klar ist:

Tabelle 2: Einstellung zur künftigen Stellung der Intelligenz
(Angaben in %)

"Mit der weiteren wissenschaftlich-technischen Entwicklung wird die Intelligenz zur politisch führenden Schicht"

	Zustimmung	
	einschränkungslos	mit gewissen Einschränkungen
gesamt	17	36
Facharbeiter	23	36
Fachschulkader	11	38
Hochschulkader	15	37

Über die Hälfte der Befragten urteilt hier unsicher und erkennt weder klar die Intelligenz als eine besondere soziale Schicht, noch die Kompliziertheit ihrer weiteren Entwicklung in Wechselwirkung zu den anderen gesellschaftlichen Klassen und Schichten, vor allem zur Arbeiterklasse und deren eigenen differenzierten Weiterentwicklung als die führende Klasse der Gesellschaft.

Auch hier sind die Befragten von ORSTA-Hydraulik und KWH-

Hermsdorf deutlich unsicherer als die F./E.-Kollektivangehörigen des CKB-Bitterfeld.

Diese nicht geringen Unsicherheiten kommen auch in der Einstellung zur Führungsfunktion der Partei der Arbeiterklasse zum Ausdruck.

Positiv ist zunächst zu werten, daß 84 % überzeugt sind, daß der Aufbau des Sozialismus in der DDR nur unter Führung der SED zu verwirklichen ist. Aber auch hier äußern nur 47 % diese Einstellung einschränkungslos!

Dabei urteilen die weiblichen Befragten, vor allem die Facharbeiterinnen (mit 55 % einschränkungsloser Zustimmung) wiederum etwas sicherer als die männlichen Mitarbeiter der F./E.-Kollektive.

Verhaltener äußern sich abermals die 27-35jährigen bzw. die Hochschulkader (mit durchschnittlich nur 42 % absoluter Zustimmung).

Die geringste Anerkennung der Führungsfunktion der SED sowohl insgesamt als auch besonders im vorbehaltlosen Urteil zeigen mit 78 % bzw. 38 % Zustimmung die Werktätigen im F./E.-Bereich von ORSTA-Hydraulik. Die Ergebnisse der beiden anderen Betriebe entsprechen entweder der Gesamtaussage (KWH) oder liegen etwas darüber (CKB).

Bei der Stellung zur Führungsrolle der Partei der Arbeiterklasse durch die jungen Werktätigen im F./E.-Bereich ist jedoch zu berücksichtigen, daß diese Einstellung beträchtlich durch Erkenntniselemente, d.h. rational bestimmt wird. Die Einstellung zur Partei im Sinne einer persönlichen Identifikation mit ihren Zielen und Aufgaben, also im Sinne eines Bekenntnisses, ist daraus nicht eindeutig abzuleiten. Sie wurde mit weiteren Fragestellungen ermittelt.

Hier tritt hervor, daß sich insgesamt 81 % aller Befragten mit den Zielen der SED identifizieren und ihrer Politik Vertrauen entgegenbringen. Jedoch gibt es dabei bei einem unverhältnismäßig großen Teil mehr oder minder große Einschränkungen und Vorbehalte: Nur 23 % bringen der Politik unserer Partei uneingeschränktes Vertrauen entgegen!

Zwischen den Geschlechtern gibt es keine nennenswerten Unterschiede. Die 24-35jährigen Werktätigen liegen wiederum knapp unter den jüngeren F./E.-Kollektivmitgliedern! Klar ist auch der Unterschied zwischen Facharbeitern, Fachschul- und Hochschulabsolventen erkennbar:

Tabelle 3: Vertrauen zur SED und ihrer Politik
(Angaben in %)

	gesamt	Zustimmung	
		einschränkungslos	mit gewissen Einschränkungen
Facharbeiter	82	35	47
Fachschulkader	78	23	55
Hochschulkader	80	20	60

Ein größerer Teil der Fach- und Hochschulkader in den untersuchten F./E.-Einrichtungen bringt demnach, trotz grundsätzlicher Bejahung, der Politik der Partei eine Reihe von Vorbehalten entgegen. Bei den Facharbeitern in den gleichen Kollektiven ist das in deutlich geringerem Maße der Fall.

Diese Vorbehalte sind bei ORSTA-Hydraulik am häufigsten: Nur 20 % bringen der Partei der Arbeiterklasse uneingeschränktes Vertrauen entgegen, fast ein Viertel äußert sich jedoch andererseits ablehnend. Nicht viel besser ist die Stellung der Mitarbeiter des F./E.-Bereiches im KWH-Hermsdorf.

Interessant ist auch die Motivierung des Vertrauens:

Eindeutig an der Spitze steht die Friedenspolitik der SED. Mit ihr identifizieren sich 94 % der Befragten, 59 % sogar ohne jede Einschränkung.

Die konsequente und beharrliche Politik der SED zur Erhaltung und Sicherung des Friedens kann damit als eine entscheidende Basis des Vertrauens angesehen werden, das ihr von den Werktätigen entgegengebracht wird.

An der zweiten Stelle rangiert die von der SED konsequent durchgesetzte Förderung der Jugend.

Für 87 % der befragten jungen F./E.-Kollektivmitglieder (für 37 % ohne jegliche Vorbehalte), ist das Vertrauen, welches die Partei der Jugend entgegenbringt, ein weiterer entscheidender Faktor, der andererseits wiederum das Vertrauen der jungen Werktätigen zur Partei bestimmt.

In sichtbar geringerem Maße ist dagegen das Vertrauen zur SED durch solche Auffassungen motiviert, daß sowohl die Partei die entscheidende wissenschaftlich-prognostische Arbeit für die Entwicklung der sozialistischen Gesellschaft leistet, als auch, daß sie systematisch die schöpferische Mitarbeit aller Bürger an der Leitung und Entwicklung der Gesellschaft fördert.

Obwohl auch hier 72 % der Befragten angeben, daß dadurch ihr Vertrauen zur SED mitbestimmt wird, ergeben sich hier in wesentlich stärkerem Maße Einschränkungen und Vorbehalte: Nur 27 % bzw. 23 % äußern sich vorbehaltlos! Besonders stark sind die Einschränkungen bei den Hochschulkadern! Nur bei 12 % bzw. 16 % von ihnen stellen die wissenschaftliche Führungstätigkeit der Partei und ihr unablässiger Kampf für die Einbeziehung aller Werktätigen in die Leitung der Gesellschaft Faktoren dar, die sich nachdrücklich und entscheidend auf die vertrauensvolle Anerkennung der SED und ihrer Politik auswirken. (Vergleiche Tabelle im Anhang)

Damit können die sichtbar gewordenen, teilweisen Einschränkungen und Vorbehalte, die von Fach- und Hochschulkadern hinsichtlich ihres Vertrauens zur Partei geltend gemacht wurden, genauer bestimmt werden:

Sie beruhen zu einem nicht geringen Teil auf bestimmten Zweifeln, die sie gegenüber der Wissenschaftlichkeit und Zuverlässigkeit von Ziel- und Aufgabenstellungen der Partei für zukünftige gesellschaftliche Entwicklungsabschnitte hegen! Bei ORSTA-Hydraulik und auch im KWH-Hermsdorf sind diese Zweifel im Vergleich zum CKB-Bitterfeld besonders deutlich.

Dagegen wird andererseits die siegreiche Perspektive der sozialistischen Gesellschaftsordnung in stärkerem Maße anerkannt.

Während insgesamt 75 % aller in die Untersuchung einbezogenen Werktätigen aus F./E.-Kollektiven vom Sieg des So-

zialismus im Weltmaßstab überzeugt sind, und Facharbeiter und Fachschulabsolventen diesem Gesamtdurchschnitt fast genau entsprechen, urteilen die Hochschulkader mit 84 % positiver Aussagen in der Tendenz deutlich besser.

Allerdings ist die Zuversicht vom Sieg des Sozialismus bei den Mädchen und jungen Frauen mit 67 % positiver Urteile merklich geringer ausgeprägt, so daß - da ihr Anteil in der Kategorie "Facharbeiter" verhältnismäßig hoch ist - die Facharbeiterpopulation hier gegenüber der Gruppe der Hochschulabsolventen zwangsläufig abfallen muß; die männlichen Facharbeiter urteilen gegenüber den Hochschulkadern kaum unterschiedlich. Gründe und Ursachen für den geringeren Überzeugungsgrad der weiblichen Facharbeiter hinsichtlich des Sieges des Sozialismus können aus den vorliegenden Untersuchungsmaterialien nicht sicher ermittelt werden. Zwischen den Altersgruppen treten keine nennenswerten Differenzen auf.

Zwischen den Betrieben ergeben sich in den Aussagen zu diesem Einstellungsbereich keine nennenswerten Unterschiede.

1.2. Einstellungen zur Deutschen Demokratischen Republik und zur Freundschaft mit der Sowjetunion

Die DDR verkörpert - erstmalig auf deutschem Boden - die Macht der Werktätigen, der Arbeiter und Bauern. Sie ist neben der Sowjetunion und den anderen sozialistischen Staaten konkreter Ausdruck für die Richtigkeit der Theorie des Marxismus-Leninismus. Die Verbundenheit mit unserer Republik ist somit eine entscheidende Grundeinstellung, die maßgeblich den Einsatz und das bewußte Handeln der Werktätigen für die Sache des Sozialismus mitbestimmt.

Insgesamt bestätigen 89 % aller befragten Mitarbeiter in F./E.-Kollektiven ihre Verbundenheit mit unserer Republik. 38 % sind sehr stolz, Bürger der Deutschen Demokratischen Republik zu sein.

Mädchen und junge Frauen äußern mit 44 % häufiger eine uneingeschränkte Verbundenheit als die männlichen Befragten, von

denen nur 33 % sich als sehr stolze Staatsbürger fühlen. Ebenso wird wiederum der Unterschied zwischen den Facharbeitern und den Fach- und Hochschulkadern sichtbar:

Tabelle 4: Verbundenheit mit der Republik
(Angaben in %)

	stolz gesamt	einschränkungslos stolz	mit gewissen Ein- schränkungen stolz
Facharbeiter	93	51	42
Fachschulkader	86	36	50
Hochschulkader	87	31	56

Obwohl der hohe Anteil einschränkungsloser stolzer Staatsbürger bei den Facharbeitern teilweise durch den großen Anteil der Mädchen und jungen Frauen mitbedingt ist, wird deutlich, daß die Verbundenheit mit der sozialistischen DDR bei den Facharbeitern vorbehaltloser und fester ausgeprägt ist als bei den Fach- und Hochschulkadern. Bei letzteren urteilen wiederum die 24-26jährigen sowie die 27-35jährigen am verhaltensten.

Stolz und Verbundenheit werden insgesamt vorrangig durch folgende Sachverhalte bestimmt:

- | | |
|---|------------------------|
| 1. weil die junge Generation auf allen Gebieten gefördert wird | = 88 % aller Nennungen |
| 2. weil die Befriedigung der ständig wachsenden Bedürfnisse der Bevölkerung die Hauptaufgabe der Politik von Partei und Regierung ist | = 76 % aller Nennungen |
| 3. weil die Arbeiterklasse die Macht hat und sie im Bündnis mit allen anderen Klassen und Schichten ausübt | = 73 % aller Nennungen |
| 4. weil allen Bürgern die Möglichkeit zum Mitregieren und Mitentscheiden gegeben ist | = 70 % aller Nennungen |

Diese Rangreihe tritt im wesentlichen auch bei der Geschlechterdifferenzierung und beim Vergleich der Altersstufen und Qualifikationsgruppen auf. Deutlich hebt sich bei allen Differenzierungen die Förderung der Jugend als das wesentlichste Argument heraus, gefolgt von der Anerkennung der vom VIII. Parteitag nach-

drücklich unterstrichenen Hauptaufgabe als Ziel und Inhalt der Politik von Partei und Regierung. Dann jedoch verschieben sich die Beweggründe für die Verbundenheit zur DDR. Während bei den Facharbeitern faktisch die Tatsache der Machtausübung der Arbeiterklasse und ihre Bündnispolitik die gleiche Wichtigkeit für den Stolz auf unseren Staat besitzt wie die Hauptaufgabe sozialistischer Politik, bestimmt die Machtausübung der Arbeiterklasse und ihre Bündnispolitik den Stolz der Fach- und Hochschulkader auf unseren Staat in deutlich geringerem Maße und rangiert sogar erst an letzter Stelle. Hier werden wiederum bei einem Teil von ihnen bestimmte Zweifel und Vorbehalte an der führenden Rolle der Arbeiterklasse und ihrer Bündnispolitik sichtbar! Bedenklich stimmt auch, daß in allen Gruppen die Möglichkeit des Mitentscheidens und Mitregierens den am geringsten motivierenden Sachverhalt darstellt, wobei er allerdings bei den Facharbeitern gegenüber den Fach- und Hochschulkadern etwas ausgeprägter ist. Die Einbeziehung in die sozialistische Demokratie geschieht offensichtlich teilweise immer noch zu formal und wird den Werktätigen noch zu wenig als tatsächlicher Beitrag zur Machtausübung bewußt.

Der Macht der Arbeiterklasse und ihrer Bündnispolitik sowie die Möglichkeit des Mitentscheidens und Mitregierens wurden vor allem im Betrieb ORSTA-Hydraulik Vorbehalte entgegengebracht. Sie bestimmen hier den Stolz auf die Staatsbürgerschaft deutlich geringer als in den übrigen untersuchten Betrieben.

Andererseits kann mit Sicherheit gesagt werden, daß die Verbundenheit zur DDR weitgehend nationalistischer Tendenzen entbehrt. Das kommt deutlich in der Einstellung zur Sowjetunion zum Ausdruck.

80 % aller Befragten erklären, daß die Sowjetunion als bester Freund des deutschen Volkes anzusehen ist; 28 % urteilen dabei ohne jegliche Vorbehalte! Zwischen den Geschlechtern zeigen sich nur geringfügige Unterschiede zugunsten der Mädchen und jungen Frauen. Allerdings sinkt der Anteil der einschränkungslos Urteilenden von den mit 38 % über dem Durchschnitt liegenden jungen

Facharbeitern über die Fachschulabsolventen (32 %) auf 15 % bei den Hochschulabsolventen.

Die häufigsten Einschränkungen treten abermals bei den 24-25jährigen Befragten auf. In der positiven Gesamtaussage unterscheiden sich die differenzierten Gruppen allerdings nur unwesentlich.

Diese Überzeugung von der Sowjetunion als bestem Freund des deutschen Volkes beruht dabei

1. auf der Einsicht, daß sie uns nach der Zerschlagung des Faschismus den Aufbau einer neuen, sozialistischen Gesellschaftsordnung ermöglichte = 92 % aller Nennungen
2. auf der Anerkennung, daß sie diese sozialistischen Errungenschaften in der DDR gegen alle Anschläge der Klassengegner verteidigen hilft = 83 % aller Nennungen
3. auf der Erkenntnis, daß in der wissenschaftlich-technischen Entwicklungs- und Forschungsarbeit eine enge Zusammenarbeit besteht = 69 % aller Nennungen

Während es bei den ersten beiden Argumenten zwischen den einzelnen Gruppen (Geschlechter, Altersstufen, Qualifikationsgruppen) kaum Unterschiede gibt, gehen die Aussagen beim dritten Motiv deutlich zwischen Facharbeiter und Fach- bzw. Hochschulkadern auseinander:

Bei 80 % der jungen Facharbeiter bestimmt auch die Erkenntnis der Zusammenarbeit auf dem Gebiet der wissenschaftlich-technischen Forschung und Entwicklung zwischen der DDR und der Sowjetunion die Überzeugung von der Sowjetunion als bestem Freund des deutschen Volkes, bei Fach- und Hochschulkadern dagegen nur zu 56 %, wobei die einschränkungslose Bejahung nur 21 % (bei Fachschulkadern) bzw. 10 % (bei Hochschulkadern) aller Nennungen umfaßt. Von letzteren werden hier also Vorbehalte gemacht, die die Bedeutung dieses Arguments bei ihnen deutlich herabsetzt. Da es sich dabei sicherlich teilweise um ideologische Vorbehalte handelt, sollte dieser Frage in der politisch-ideologischen Erziehungsarbeit verstärkte Aufmerksamkeit zugewandt werden.

Bei ORSTA-Hydraulik ist mit 67 % Zustimmung die Überzeugung von der Sowjetunion als dem besten Freund des deutschen Volkes nicht

nur erheblich geringer (17 % einschränkungslose Zustimmung!), sondern auch die Erkenntnis der engen wissenschaftlich-technischen Zusammenarbeit am schwächsten motivbildend.

Hier hat es jedoch in den letzten Jahren bei der Entwicklung gemeinsamer oder kooperativer Forschungen besonders viel Schwierigkeiten und Hemmnisse gegeben.

Dagegen bekunden 91 % der Befragten des CKB-Bitterfeld ihre Verbundenheit mit der Sowjetunion. Obwohl auch hier die gleiche Rangfolge der Gründe zu verzeichnen ist, liegen die positiven Nennungsanteile nicht nur bedeutend höher, sondern bilden auch einen einheitlichen Komplex mit wesentlich geringeren Unterschieden zwischen dem 1. Rangplatz mit 93 % und dem 3. Rangplatz mit 81 % Häufigkeit.

Im Gegensatz zu ORSTA existiert hier eine enge und umfassende Kooperation mit der Sowjetunion auf den verschiedensten Gebieten. Die Ergebnisse vom KWH-Hermsdorf liegen ungefähr im Mittel zwischen diesen Extremen.

1.3. Einstellung zur schöpferischen Mitarbeit in der sozialistischen Rationalisierung

Die sozialistische Rationalisierung ist eine erstrangige politische Aufgabe und eine entscheidende Voraussetzung zur Sicherung der Hauptaufgabe des Fünfjahresplanes. Die schöpferische Aktivität der Mitglieder von F./E.-Kollektiven muß sich deutlich verstärkt auf die Durchsetzung dieses Prozesses richten.

Diese Hauptorientierung des VIII. Parteitages der SED wird umfassend von den Mitarbeitern der F./E.-Kollektive anerkannt.

94 % der Befragten erkennen, daß jeder Werktätige die Bedeutung und Notwendigkeit der sozialistischen Rationalisierung begreifen und dazu mit seinem Kollektiv oder selbst Hinweise und Vorschläge unterbreiten muß.

57 % stimmen dem ohne jegliche Einschränkung zu.

Diese Erkenntnis ist bei Fach- und Hochschulkadern stärker verbreitet als bei den jungen Facharbeitern im F./E.-Bereich. Die einschränkungslose Zustimmung erreicht bei ersteren sogar

61 % bzw. 65 %. Zu gleichen Anteilen werden dann auch Auffassungen zurückgewiesen, daß die Rationalisierung eine Angelegenheit von Leitern, profilierten Spezialisten oder Experten sei, oder daß sie als ein vorübergehender Notbehelf aufzufassen wäre, entstanden aus volkswirtschaftlichen Schwierigkeiten und nicht genügenden Mitteln für Neuinvestitionen. Zu all diesen Fragen vertreten die Hochschulkader klarere und sichere Auffassungen, während bei den Facharbeitern, teilweise aber auch bei den Fachschulkadern noch Unklarheiten zu bemerken sind:

Fast ein Viertel der jungen Facharbeiter sieht die Rationalisierung in erster Linie als eine Aufgabe der Leiter, Spezialisten und Experten an und fast der gleiche Anteil hält sie für einen Notbehelf. Letzterem stimmen auch 17 % der Fachschulkader zu.

Die in F./E.-Kollektive integrierten jungen Facharbeiter urteilen damit zwar besser als junge Facharbeiter aus dem Produktionsbereich, jedoch taucht hier die Frage auf, inwieweit diese Auffassungen bei einem Teil von ihnen durch den tatsächlichen, den Normen sozialistischer Gemeinschaftsarbeit noch nicht voll entsprechenden Charakter interdisziplinärer Zusammenarbeit in den F./E.-Kollektiven bewirkt wird.

Darauf verweist auch die Tatsache, daß 23 % der jungen Facharbeiter in F./E.-Kollektiven (!) keine genaue Kenntnis darüber haben, was Rationalisierung eigentlich ist und welche Anforderungen damit an den einzelnen verknüpft sind.

Andererseits treten aber gerade die jungen Facharbeiter zu 70 % dafür ein, daß die Forschungs- und Entwicklungskapazitäten noch stärker für die sozialistische Rationalisierung nutzbar gemacht werden sollten, während dem mit 44 % die Fachschul- und mit 35 % die Hochschulkader deutlich geringer zustimmen. Ob hier teilweise ein gewisser mangelnder Überblick der Facharbeiter vorliegt oder die Grundlagenforschung von seiten der Fach- und Hochschulkader noch etwas einseitig überbewertet wird, ist aus dem vorliegenden Untersuchungsmaterial nicht sicher zu erschließen. Es verweist jedoch darauf, daß die Erkenntnis der Dialektik von Grundlagenforschung und angewandter Forschung unter dem Gesichtspunkt ihrer

Nutzung für die sozialistische Rationalisierung als übergreifendes Ziel auch weiterhin im Mittelpunkt der politisch-ideologischen Arbeit in F./E.-Kollektiven und zwar für alle Beteiligten stehen sollte.

Hinsichtlich der prinzipiellen Erkenntnis der Notwendigkeit der sozialistischen Rationalisierung und des eigenen Beitrages dazu bestehen zwischen den Betrieben keinerlei Unterschiede. Sie wird in allen drei Betrieben von über 90 % der Werktätigen im F./E.-Bereich begriffen.

Die Rolle der Leiter, Experten und Spezialisten bei den Rationalisierungsaufgaben ist dagegen sowohl im CKB-Bitterfeld als auch bei ORSTA-Hydraulik teilweise unklar. Fast die Hälfte der Befragten hält hier die Rationalisierung für eine Angelegenheit, die in erster Linie die Leiter und Experten angeht. Im KWH-Hermsdorf ist das Urteil wesentlich klarer.

Als Notbehelf wird die Rationalisierung bei ORSTA-Hydraulik am konsequentesten abgelehnt wie auch die Informiertheit der Werktätigen, was Rationalisierung bedeutet und bezweckt, hier am größten ist. Im Verhältnis größere Unklarheiten - bei rund einem Fünftel der Befragten - treten in dieser Hinsicht im CKB-Bitterfeld auf. Hier ist auch die Forderung nach noch stärkerer Nutzbarmachung der Forschungs- und Entwicklungskapazitäten für die sozialistische Rationalisierung am größten.

1.4. Zusammenhang politisch-ideologischer Einstellungen mit Einstellungen und Verhaltensweisen zur schöpferischen Tätigkeit

Schöpferische Aktivität und Leistung in F./E.-Kollektiven sozialistischer Kombinate ist keine rein fachliche Frage, sondern berührt die gesamte Persönlichkeit der dort beschäftigten Mitarbeiter einschließlich ihrer politisch-ideologischen Grundeinstellungen und Verhaltensweisen. Obwohl hohes Wissen und Können sowie ausgeprägte geistige Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmale wie Problembewußtheit, Flexibilität und

Transfereigenschaften im Denken, Selbständigkeit, Beharrlichkeit usw., also kreative Eigenschaften, wichtige Voraussetzungen für sozialistisches Schöpfertum darstellen, ist letzteres mehr als nur Kreativität. Sozialistisches Schöpfertum erfordert, ausgehend von den die gesellschaftlichen Bedürfnisse und Entwicklungen widerspiegelnden und stimulierenden Beschlüssen der Partei der Arbeiterklasse, die Ideenfindungen und Problemlösungen, die Forschungen und Entwicklungen im Sinne der Festigung und Weiterentwicklung der sozialistischen Gesellschaft, im Sinne des gesellschaftlichen Fortschritts einzusetzen. Das heißt, im schöpferischen Verhalten sozialistischer Persönlichkeiten müssen umfassende fachliche Kenntnisse und geistig-intellektuelle Fähigkeiten mit klaren sozialistischen Überzeugungen und Verhaltensweisen in untrennbarer Einheit und Wechselwirkung stehen.

Bei einem differenzierten Vergleich verschiedener Ergebnisse der vorliegenden Studie wird sichtbar, daß diejenigen Mitglieder von F./E.-Kollektiven, die sichere und vorbehaltlose sozialistische Grundüberzeugungen besitzen, überwiegend an der Spitze derjenigen stehen, die ihr schöpferisches Wissen und Können für die sozialistische Gesellschaftsordnung und unseren Staat einsetzen.

Diejenigen, die uneingeschränkt die marxistisch-leninistische Weltanschauung vertreten und die führende Rolle der Arbeiterklasse und ihrer Partei bejahen, die siegreiche Perspektive des Sozialismus anerkennen und eine tiefe Verbundenheit sowohl zur DDR als auch zur Sowjetunion zeigen, erkennen auch die Notwendigkeit eines festen Klassenstandpunktes für ihre schöpferische Tätigkeit, treten für hohe Leistungen jedes einzelnen zum Wohle der Volkswirtschaft ein und fühlen sich fest in die Rationalisierungsbewegung einbezogen. Zwei Beispiele sollen das veranschaulichen:

Tabelle 5: Weltanschauliche Einstellung und Leistungsstreben
für die Volkswirtschaft
(Angaben in %) ¹⁾

	Streben nach hohen Leistungen für die Volkswirtschaft	
	vorbehaltlose Zustimmung	mit gewissen Einschränkungen
marxistisch-leninistische Weltanschauung	87	12
religiöse Weltanschauung	71	27
andere Weltanschauung	68	29
noch nicht entschieden	65	33

Tabelle 6: Weltanschauliche Einstellung und Integration
in die Rationalisierungsbewegung
(Angaben in %) ¹⁾

	Erkenntnis der Bedeutung der Ra- tionalisierung und Bereitschaft aktiver Mitwirkung	
	vorbehaltlose Zustimmung	mit gewissen Einschränkungen
marxistisch-leninistische Weltanschauung	67	30
religiöse Weltanschauung	51	39
andere Weltanschauung	46	46
noch nicht entschieden	49	44

Allerdings verweisen sämtliche Vergleiche auch darauf, daß
eine eindeutig umkehrbare Aussage nicht möglich ist: Dieje-
nigen, die keine gefestigten sozialistischen Überzeugungen

¹⁾ Die restlichen Prozente verteilen sich auf die ablehnen-
den Nennungen

besitzen, äußern die genannten Aktivitäten und Ansichten zwar in geringerem Maße, urteilen jedoch in ihrer überwiegenden Mehrheit nicht prinzipiell ablehnend!

Die Wechselwirkung sozialistischer politisch-ideologischer Überzeugungen mit der schöpferischen Aktivität und Leistungsbereitschaft ist damit einerseits unverkennbar, andererseits wird deutlich, daß für letztere noch weitere Bedingungen und Motive ausschlaggebend sind. Dem werden sich weiterführende Untersuchungen zuwenden müssen.

1.5. Zusammenfassung und Folgerungen

1. Die überwiegende Mehrheit der jungen Werktätigen in F./E.-Kollektiven vertritt, in einzelnen Einstellungsbereichen zwar unterschiedlich, sozialistische Grundüberzeugungen und Verhaltensweisen.

2. Bei den Fachschulkadern und in noch stärkerem Maße bei den Hochschulabsolventen treten eine Reihe von Vorbehalten und Einschränkungen auf, die vor allem

- ihre Einstellung von der Richtigkeit der marxistisch-leninistischen Weltanschauung
- ihre Einstellung zur führenden Rolle der Arbeiterklasse und ihrer Bündnispolitik
- ihre Einstellung zur wissenschaftlichen Führungstätigkeit der SED
- sowie ihre Einstellung zur wissenschaftlich-technischen Zusammenarbeit mit der Sowjetunion

betreffen.

Diesen Problemen wird in der politisch-ideologischen Arbeit im F./E.-Bereich besondere Aufmerksamkeit zuzuwenden sein, vor allem auch im Hinblick auf die Ermittlung und Analyse der diesen Vorbehalten zugrundeliegenden Argumente und Ansichten sowie ihre differenzierte Widerlegung in Form von Diskussionen und wissenschaftlichem Meinungsstreit.

3. Die Überzeugung von der siegreichen Perspektive der sozialistischen Gesellschaftsordnung und die Erkenntnis der gesell-

schaftlichen Bedeutung der Rationalisierung und ihres eigenen schöpferischen Beitrages dazu ist dagegen gerade bei den Fach- und Hochschulkadern klar ausgeprägt.

4. Die in die F./E.-Kollektive integrierten jungen Facharbeiter äußern in den meisten politisch-ideologischen Einstellungsbereichen gefestigtere und sichere Überzeugungen als die Fach- und Hochschulabsolventen. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, daß es sich bei diesen Facharbeitern um eine Auswahl besonders befähigter und gesellschaftlich aktiver Werktätiger handelt, deren Bewußtseinsstand nicht mit dem der Mehrheit der Produktionsfacharbeiter gleichgesetzt werden kann.

Sie bilden ohne Zweifel den ideologisch konsequenten Kern der Kollektive im F./E.-Bereich. Ihre politisch erzieherische Funktion und ihre eigene Weiterentwicklung sollte deshalb von allen staatlichen und gesellschaftlichen Leitern nachdrücklich unterstützt werden.

5. Hinsichtlich der Erkenntnis der Bedeutung der sozialistischen Rationalisierung und der Notwendigkeit des schöpferischen Beitrages jedes Werktätigen dazu, gibt es im Bereich der Forschungsfacharbeiter noch einige Unklarheiten. Die wesentlichste Ursache dafür muß in der teilweise noch zu formalen und dem Wesen interdisziplinärer sozialistischer Gemeinschaftsarbeit nicht genügend entsprechenden Einbeziehung der jungen Facharbeiter in die Forschungs- und Entwicklungsaufgaben vermutet werden. Hier ergeben sich wichtige Aufgaben vor allem für die Leiter von F./E.-Kollektiven.

6. Vor allem bei den 24-26jährigen, teilweise auch noch bei den 27-35jährigen Kollektivmitgliedern treten die häufigsten Vorbehalte und Einschränkungen in der Anerkennung sozialistischer Werte und Normen auf. Da sich in diesen Altersgruppen in vorliegender Untersuchungspopulation vorwiegend Fach- und Hochschulabsolventen konzentrieren, ergeben sich damit Hinweise auf gewisse Schwerpunkte in der politisch-ideologischen Bewußtseinsentwicklung junger Fach- und Hochschulabsolventen nach Eintritt in die Berufspraxis,

ihrer Integration in die Forschungs- und Entwicklungsaufgaben einschließlich der Verarbeitung bestimmter dabei auftretender Probleme, ihrer beruflichen Perspektive usw. usf., die von allen Leitungen in den volkseigenen Kombinatn aufmerksam berücksichtigt werden sollten.

7. Die Wechselbeziehung von festen sozialistischen Überzeugungen mit dem Streben nach schöpferischer Aktivität für die sozialistische Gesellschaft konnte eindeutig nachgewiesen werden. Jedoch wird letztere nicht ausschließlich allein durch positive politisch-ideologische Einstellungen motiviert, sondern unterliegt dem Einfluß weiterer Motive und Bedürfnisse; auch bei Vorhandensein weniger gefestigter sozialistischer Überzeugungen ist - wenn auch schwächer - deutliches schöpferisches Streben und Verhalten sichtbar. Hier zeigen sich gute Ansatzpunkte für die politisch-ideologische Arbeit bei jungen Fach- und Hochschulkadern im F./E.-Bereich.

Welche weiteren Motive und Bedürfnisse für schöpferische Aktivität maßgeblich sind, wird in nachfolgenden Untersuchungen genauer zu ermitteln sein.

8. Hinsichtlich der führenden Rolle der Arbeiterklasse und ihrer Partei, ihrer Bündnispolitik sowie der Rolle der Intelligenz treten stärkere Vorbehalte vor allem im VEB ORSTA-Hydraulik teilweise auch im VEB KWH Hermsdorf auf.

2. Einstellungen zur Arbeit, zum Beruf und zum Betrieb

Die Einstellungen der Werktätigen zu Arbeit, Beruf und Betrieb werden von vielfältigen Faktoren geprägt. Entscheidend sind dafür:

- a) die objektiven gesellschaftlichen Verhältnisse, die sich z.B. im sozialistischen Charakter der Arbeit, in den sozialistischen Eigentumsverhältnissen innerhalb der Betriebe und in einer ganz bestimmten Berufsstruktur zeigen
- b) die konkreten Arbeits-, Berufs- und Betriebsbedingungen, unter denen der Werktätige arbeitet (z.B. Höhe des schöpferischen Anteils an der Arbeitstätigkeit, Art der Aufgabenstellung, vorgegebene Lösungswege usw.)
- c) subjektive Einstellungen und Eigenschaften des Werktätigen. Seine Interessen, seine Fähigkeiten, sein politisch-ideologischer und fachlicher Qualifikationsstand, das Niveau seiner Allgemeinbildung usw.

Die Einstellung zur Arbeit drückt sich unter anderem darin aus, in welchem Maße der einzelne Werktätige, auch der jugendliche,

- den gesellschaftlichen Charakter der Arbeit erkennt
- die Bedeutung seiner eigenen Leistung für den Betrieb richtig einschätzt
- seine Arbeit bewußt als Beitrag zur betrieblichen Planerfüllung und zur Weiterentwicklung unserer Gesellschaft verrichtet
- seine Ideen und Fähigkeiten für die Verbesserung des Arbeitsprozesses einsetzt
- Befriedigung und Erfüllung in hohen Arbeitsleistungen sieht.

Die vorliegende Untersuchung kann - da sie vielfältige Einstellungen unter dem Aspekt des Schöpfertums beleuchtet - in die vorhandenen Arbeitseinstellungen der Befragten nur einen vorläufigen Einblick gewähren. Es wurden analysiert:

Arbeitszufriedenheit, Einstellungen zur Leistung, zur Leistungsvergütung und zur Art der Tätigkeit, Arbeitsmotive.

2.1. Arbeitsleistung

Die Arbeitsleistung des Werktätigen im Betrieb ist der wesentlichste beobachtbare Ausdruck seiner Arbeitseinstellung.

Es gehören dazu Qualität und Quantität der eigenen Leistung, die Einsatzbereitschaft, das Entfalten schöpferischer Ideen, Hilfsbereitschaft und Verantwortungsbewußtsein für die eigenen Leistungen und die des ganzen Kollektivs.

Die t a t s ä c h l i c h e Leistung ist neben betrieblichen Faktoren abhängig von Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft des Werktätigen. Sie wurde von den in die Untersuchung einbezogenen Personen wie folgt eingeschätzt:

Tabelle 7: Leistungshöhe
(Angaben in %)

	1. Ich gebe mein Bestes, glaube den Anforderungen zu genügen	2. Ich gebe mein Bestes, genüge den Anforderungen nicht ganz	3. Ich gebe nicht mein Bestes, genüge aber den Anforderungen
Gesamt	45	45	9
m	41	47	11
w	51	43	5
18-20jährige	37	57	3
21-23jährige	48	45	7
24-26jährige	33	53	12
27-35jährige	46	44	9
über 35jährige	61	34	3
Lehrlinge	35	58	4
Facharbeiter	53	43	3
Fachschulkader	44	46	9
Hochschulkader	39	46	14

Die überwiegende Mehrheit der Befragten gibt an, nach bestem Können zu arbeiten, das heißt, die Leistungsfähigkeiten voll auszuschöpfen. Nur knapp die Hälfte davon

hat aber den Eindruck, auch den Anforderungen zu genügen - die weiblichen Befragten etwas stärker als die männlichen, die 24-26jährigen am wenigsten (wahrscheinlich infolge zu kurzer Einarbeitszeit nach der Armee).

9 % aller Befragten (sie setzen sich vor allem aus Hoch- und Fachschulkadern zusammen) sind der Meinung, den Anforderungen bereits zu genügen, ohne sich voll auszuschöpfen. (Hier liegt offensichtlich eine Unterforderung vor.) Nur vereinzelt wurden sehr ungenügende Einstellungen zur eigenen Leistung sichtbar. (Nichtrealisieren der Anforderungen bei ungenügendem Kräfteeinsatz.)

Zwischen den Altersgruppen bestehen tendenzielle Unterschiede bis etwa zum 35. Lebensjahr. Die Befragten über 35 Jahre schätzen stärker als die übrigen ein, den Leistungs-Anforderungen zu genügen. Das hat wahrscheinlich Ursachen in längerer Arbeitserfahrung und -fertigkeit sowie in der Art der Anforderungen (die bei Facharbeitern etwa gleichbleibend hoch, bei Hoch- und Fachschulkadern häufiger wechselnd und ständig steigend sind). Darauf deutet auch der Umstand hin, daß Facharbeiter mehr als Hochschulkader die Überzeugung haben, ihren Arbeitsaufgaben gerecht zu werden.

Betriebliche Unterschiede deuten sich zu diesem Problem nur tendenziell an. Die Überzeugung, den Anforderungen bei gutem Kräfteeinsatz zu genügen, liegt im CKB bei 53 %, in ORSTA bei 43 %, im KWH bei 41 %. Nicht ganz ausgelastet fühlen sich im CKB 5 %, in ORSTA 14 % und im KWH 6 % der Befragten.

Die Leistungs b e r e i t s c h a f t ist unter den Werktätigen der Untersuchungsgruppe im allgemeinen gut:

- 77 % sind der Meinung, daß man unbedingt nach hohen Leistungen für Betrieb und Volkswirtschaft streben muß. Weitere
- 21 % sind der gleichen Meinung, allerdings unter der Voraussetzung, daß sie dafür gut bezahlt werden.

Für lediglich mittlere Leistungen bzw. gegen jedes Leistungsstreben äußern sich nur sehr wenige Befragte.

Zwischen dem politisch-ideologischen Bewußtseinsniveau der Befragten und ihrer Einstellung zur Arbeitsleistung zeigten sich deutliche Zusammenhänge. Werktätige mit einem hohen politisch-ideologischen Bewußtseinsniveau im marxistischen Sinne¹⁾

- . vertreten klarer die Meinung, daß man stets hohe Leistungen für Betrieb und Volkswirtschaft anstreben muß
- . wenden sich mehr als die übrigen Befragten gegen mittlere oder geringe Leistungen
- . lehnen es stärker ab, hohe Leistungen nur gegen hohes Entgelt zu erbringen
- . schätzen in der Tendenz häufiger als die übrigen ein, bei der Arbeit ihr Bestes zu geben.

Das bedeutet, daß der politisch-ideologische Bewußtseinsstand die Leistungs- und Anstrengungsbereitschaft deutlich beeinflußt (vgl. dazu auch Kap. I des vorliegenden Berichts).

Besonders förderlich wirken sich auf die Leistungsbereitschaft nach Angaben der Befragten aus: geistig anspruchsvolle Arbeitstätigkeit bzw. -aufgaben, Geldprämien, gute Kollektivbeziehungen sowie bestimmte Eigenschaften der Leiter (Gerechtigkeit, Durchsetzungsvermögen, organisatorische Fähigkeiten, Aufgeschlossenheit).

2.2. Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitszufriedenheit beinhaltet mehrere verschiedene Aspekte:

1. Befriedigung über die auszuführende und geleistete Tätigkeit, das Qualifikations- und Entwicklungsniveau, die objektiven Tätigkeitsbedingungen u.a.
2. Vorstellungen und Pläne von der persönlichen Weiterentwicklung im Beruf, von möglichen Verbesserungen und Veränderungen

¹⁾ Dieses wurde anhand folgender Einstellungen ermittelt: Überzeugung vom Sieg des Sozialismus in der ganzen Welt, Anerkennung der führenden Rolle der Arbeiterklasse und ihrer Partei, stolze Staatsbürger, marxistisch-leninistische Weltanschauung und Einstellung zur Sowjetunion

gen im Arbeitsprozeß - in diesem Sinne Nichtbefriedigtsein mit dem gegenwärtigen Entwicklungsstand infolge schöpferischer Unzufriedenheit und des Strebens nach Weiterentwicklung und Vervollkommnung

3. Kritische Beurteilung bestehender Mängel im Arbeitsprozeß, Betrieb usw., d.h. objektiv gerechtfertigte Unzufriedenheit
4. Falsche Vorstellungen von der Arbeit, überhöhtes Erwartungsniveau, persönliche Verärgerung usw., d.h. subjektiv begründete Unzufriedenheit

In jedem Falle fließen Erwartungen und Vorstellungen in die Arbeitszufriedenheit ein. Letztere ist eine Funktion von Erwartungen und deren tatsächlicher Realisierung. Die Höhe der Arbeitszufriedenheit sagt aus den genannten Gründen noch nichts über positive oder negative Richtungen aus, sie deutet lediglich auf eine grundsätzliche Einstellung in der Art des Zufriedengebens oder des Nichtzufriedengebens mit den Umweltbedingungen hin.

In den untersuchten Kollektiven sind reichlich ein Drittel der Befragten mit der Arbeit zufrieden, reichlich die Hälfte ist es nur teilweise. Die Frauen äußern sich zufriedener als die Männer, 18-20jährige und über 35jährige zufriedener als die dazwischenliegenden Altersgruppen, Facharbeiter zufriedener als höher Qualifizierte. Die Unzufriedenheit wird im VEB ORSTA-Hydraulik stärker als in den anderen Betrieben geäußert.

Diejenigen, die geringe oder starke Unzufriedenheit angeben, nennen dafür folgende Gründe:

Tabelle 8: Gründe für die Unzufriedenheit mit der Arbeit

Platz	Grund	Punktwert
1.	Entlohnung	79
2.	Leitungstätigkeit	64
3.	Entwicklungsmöglichkeiten	56
4.	Betriebsklima	40
5.	Organisation und Information	38
6.	soziale Betriebsbedingungen	32
7.	Kollektivbeziehungen	32
8.	Arbeitsablauf	28
9.	geringe geistige Anforderungen	8

In diesem Fall ist der letzte Platz (niedrigster Punktwert) der kleinste Grund - d.h. zu geringe geistige Anforderungen wirkten kaum (nur in Einzelfällen) als Ursache von Unzufriedenheit. Verglichen mit der Leistung bedeutet das: Diejenigen, die anforderungsmäßig nicht ganz ausgelastet werden, fühlen sich **n i c h t** unzufrieden.

Die größte Unzufriedenheit besteht bezüglich der Entlohnung (vgl. auch Unterabschnitt II/4) und mit der betrieblichen Leitungstätigkeit bzw. einzelnen Leitern (vgl. auch Kapitel III).

Die weiblichen Befragten sind mit den Kollektivbeziehungen unzufriedener als ihre männlichen Kollegen. Die männlichen Befragten dagegen sind im Vergleich zu den weiblichen unzufriedener mit: Entlohnung, Arbeitsablauf, Organisation und Information im Betrieb.

Altersgruppenunterschiede sind geringfügig. Sie bestehen in einer etwas höheren Lohn-Unzufriedenheit bei den 27-35jährigen, sowie in etwas höherer Unzufriedenheit mit Organisation und Information bei den 24-26jährigen und den über 35jährigen.

Zu einigen wichtigen Faktoren, die die Arbeitszufriedenheit positiv beeinflussen:

1. Je stärker im Einzelfall das Berufsinteresse ausgeprägt ist, desto größere Arbeitszufriedenheit zeigte sich und umgekehrt. Es bestehen hier wechselseitige Beeinflussungen.

Das Berufsinteresse der Befragten ist durchweg hoch (26 % haben sehr starkes und 64 % starkes Interesse). Es ist bei den Werktätigen über 35 Jahre wesentlich höher als bei den jüngeren, bei den Fach- und Hochschulkadern tendenziell höher als bei Facharbeitern.

In das Berufsinteresse fließt das Interesse an der Arbeitstätigkeit maßgeblich ein (nach vorliegenden Ergebnissen vor allem bei einer solchen Tätigkeit, die hohes fachliches Können abverlangt und die von einem Leiter mit hohem fachlichen Können organisiert wird). Gute Kollektivbeziehungen werden ebenfalls als förderlich für das Interesse an Arbeit und Beruf angesehen.

Das Interesse an der Arbeit, vor allem das Berufsinteresse, ist bei den meisten Befragten Hauptmotiv für die Arbeit. Es wirkt nach den Angaben der Kollegen außerordentlich stimulierend (vgl. Abschnitt 5).

2. Ferner wurden zwischen Wohlfühlen im Kollektiv, leistungsgerechter Entlohnung und Prämierung, Lob und Anerkennung, dem Verhältnis zum Leiter und dem Grad der Arbeitszufriedenheit positive Zusammenhänge festgestellt. Werden diese gut eingeschätzt, wird auch die Arbeitszufriedenheit positiver bewertet.
3. Die Bindung an den Betrieb gehört ebenfalls zu den Einflußfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit. Da sie unter den Befragten relativ schwach entwickelt ist, bringt sie teilweise hemmende Wirkungen hervor. Nur 8 % der Gesamtgruppe empfinden eine sehr starke Bindung zum Betrieb, ebenso viele gar keine, 43 % eine starke und 41 % eine schwache Bindung. Bei Hochschulkadern ist die geäußerte Bindung tendenziell etwas geringer als bei den übrigen Qualifikationsgruppen, im VEB ORSTA-Hydraulik etwas geringer als in den anderen Betrieben.

Unter den Arbeitsmotiven nimmt die Betriebsverbundenheit keine zentrale Stellung ein.

4. Vorstellungen über die berufliche Perspektive gehen mit in die Arbeitszufriedenheit ein und zwar unter dem Aspekt, ob solche Vorstellungen klar und realisierbar sind. Eine über lange Zeit unklare Berufsperspektive kann die Zufriedenheit in einem negativen Sinne beeinträchtigen (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 9: Vorstellungen über die Berufsperspektive
(Angaben in %)

	1. klare Vorstel- lungen	2. keine klaren Vorstel- lungen	3. keine der Vorstellungen störend empfunden	4. gleich- gültig
gesamt	45	37	11	6
m	53	37	7	3
w	34	38	17	11
18-20jährige	46	40	15	-
21-23jährige	40	43	11	6
24-26jährige	41	33	18	8
27-35jährige	48	37	11	5
über 35jährige	58	27	5	10
Facharbeiter	47	35	11	7
Fachschulkader	50	32	13	5
Hochschulkader	45	46	8	-

Klare Vorstellungen über die berufliche Zukunft hatte knapp die Hälfte der Befragten, die männlichen bedeutend mehr als die weiblichen. Die Gruppe ab 35 Jahre besitzt größere Vorstellungen als die jüngeren Gruppen, ansonsten traten keine erheblichen Unterschiede auf. Unklare Berufsvorstellungen wurden in den meisten Fällen nicht als störend empfunden.

Nur ein geringer Teil der untersuchten F./E.-Mitglieder war der Ansicht, daß es zwecklos sei, sich über die Zukunft den Kopf zu zerbrechen, da der gegenwärtige Entwicklungsstand genüge.

Der Drang nach beruflicher Weiterentwicklung ist also stark, er wirkt als ein wesentliches Arbeitsmotiv. Geweckt und gefördert wird er nach unseren Analysen vor allem durch

- a) eine interessante und selbständige Arbeitstätigkeit
(wahrscheinlich infolge des daraus entstehenden Anreizes, sich mit der beruflichen Arbeit näher zu befassen, tiefer in sie einzudringen und infolge der Befriedigung bestimmter Bedürfnisse durch diese Tätigkeitsmerkmale),
- b) die Teilnahme an der Neuererbewegung,
- c) Leiter und Kollegen.

5. Die Einbeziehung in wichtige betriebliche Entscheidungen dürfte für Mitglieder von F./E.-Kollektiven von besonderer Wichtigkeit sein, da diese mehr als viele andere Kollegen an Selbständigkeit und Entscheidungsmöglichkeiten während der Arbeit interessiert und zu großen Teilen auch gewöhnt sind. Die Teilnahme am Prozeß der sozialistischen Demokratie und das Bewußtsein, an wesentlichen Entscheidungen, welche die eigene Person mit betreffen, beteiligt zu sein, erweisen sich bei Mitgliedern von F./E.-Kollektiven als wichtige Faktoren der Arbeitszufriedenheit.

40 % der Befragten fühlen sich im allgemeinen in betriebliche Entscheidungen einbezogen, weitere 30 % noch zu wenig und ebenso viele fast nie. Dieses Ergebnis kann keineswegs befriedigen, obwohl zu vermuten ist, daß ein überdurchschnittliches Anspruchsniveau der Mitglieder von F./E.-Kollektiven an diesem Faktor vorliegt. Am wenigsten einbezogen fühlen sich die 18-20jährigen, am meisten die über 35jährigen.

Starke Unterschiede zeigten sich hierbei zwischen den Betrieben:

Tabelle 10: Einbeziehung in betriebliche Entscheidungen
(Angaben in %)

Betrieb	1. ja, im allgemeinen	2. noch zu wenig	3. nein, fast nie
CKB	57	23	20
ORSTA	40	35	25
KWH	27	31	42

Obwohl man in allen 3 Untersuchungsbetrieben ganz offensichtlich zu Verbesserungen gelangen muß, scheint im CKB die Einbeziehung der Werktätigen in den Entscheidungsprozeß besser zu sein als in den beiden anderen Betrieben, vor allem im KWH. Die Teilnahme an Leitungsentscheidungen und die persönliche Qualifizierung dafür wirken bei den Befragten des CKB als Arbeitsmotive stärker als bei denen der anderen Betriebe.

6. Eine andere Form der sozialistischen Demokratie im Betrieb und gleichzeitig ein Faktor der Arbeitszufriedenheit ist die Einbeziehung in die Neuererbewegung. 56 % der Mitglieder von F./E.-Kollektiven sind in die Neuerertätigkeit einbezogen (62 % männliche und 47 % weibliche). Auch hierbei hebt sich das CKB deutlich positiver ab: 76 % Teilnahme gegenüber 47 % Teilnahme in ORSTA und 50 % im KWH.

Die Ergebnisse lassen die Vermutung zu, daß innerhalb des CKB den verschiedenen Formen der sozialistischen Demokratie im F./E.-Bereich mehr Aufmerksamkeit entgegengebracht wird als in den beiden anderen Betrieben.

Es zeigen sich auch hier Beziehungen zur Arbeitsmotivation: Eine Befähigung für Neuererarbeiten wird im CKB etwa als mittelstark wirkendes Motiv - noch etwas mehr als die Einbeziehung in den Entscheidungsprozeß - bezeichnet.

2.3. Die Art der Tätigkeit

Die Art der Tätigkeit ist eine wesentliche o b j e k t i v e Bedingung für schöpferisches Denken und Ideenfinden, s u b - j e k t i v e Bedingungen sind die Wünsche und Erwartungen an die Art der Tätigkeit sowie deren Realisierung.

Die zur Befragungszeit von den Mitglieder der F./E.-Kollektive vorwiegend ausgeübten Tätigkeiten hatten - nach deren Angaben - folgende Merkmale:

Tabelle 11: Merkmale der ausgeübten Tätigkeit¹⁾
(Angaben in %)

Rangplatz	Merkmale	
1.	körperlich leicht	90
2.	Fleiß, Sorgfalt erforderlich	75
3.	interessant, abwechslungsreich	73
4.	verantwortungsvoll	71
5.	selbständige Entscheidungen erforderlich	70
6.	hohes fachliches Können erforderlich	56
7.	schöpferisches Gestalten möglich	47
8.	nervlich belastend	44
9.	kompliziert	43
10.	unangenehme äußere Bedingungen	43
11.	unkontinuierlich, hektisch	36

Die Merkmale auf den Rangplätzen 1 bis 6 treffen für die Hälfte aller Befragten zu.

Erwartungsgemäß ist bei den meisten Mitgliedern von Forschungskollektiven die Arbeit körperlich leicht, verbunden mit der Forderung nach Fleiß und Sorgfalt. Diese Merkmale dominieren in allen Befragtengruppen (Geschlecht, Alter, Qualifikation, Betriebe).

¹⁾ Rangfolge der Merkmale nach der Anzahl der Bejahungen

Möglichkeiten zum schöpferischen Gestalten erscheinen den Befragten aus dem F./E.-Bereich allgemein zu gering. Befragte höheren Alters, vor allem Hoch- und Fachschulkader, urteilen dazu etwas positiver als jüngere.

Die schwache Belegung der Merkmale auf den Rangplätzen 8 bis 11 deutet darauf hin, daß bei der Mehrheit der Kollegen keine Überlastungs- bzw. Überforderungserscheinungen vorliegen dürften. Die hohe Leistungsbereitschaft und der Arbeitseinsatz nach bestem Können (vgl. Abschnitt II/1) überschreiten demnach im allgemeinen nicht die vertretbaren Grenzen.

Die Geschlechter unterscheiden sich hinsichtlich des Bewertens der meisten Tätigkeitsmerkmale: Mit Ausnahme von körperlich leichter, verantwortungsvoller und hohe Sorgfalt erfordernder Arbeit (gleiche Bewertung) werden von den weiblichen Befragten alle Merkmale niedriger bewertet.

Am auffälligsten ist, daß die Mädchen und Frauen einschätzen, eine weniger komplizierte Arbeit als die Männer zu haben, die geringere Möglichkeiten zum selbständigen Entscheiden und schöpferischen Gestalten zuläßt, weniger fachliches Können erfordert, nervlich nicht so stark beansprucht und kontinuierlicher abläuft. Ursachen sehen wir darin, daß

- a) sich die weiblichen Befragten besonders aus Facharbeitern rekrutieren, die andere Tätigkeitsmerkmale haben als die Hochschulkader,
- b) Frauen infolge stärkerer häuslicher und familiärer Belastung weniger komplizierte und weniger leitende Aufgaben übernommen haben.

Vom 18. bis etwa zum 30./35. Lebensjahr nehmen folgende Merkmale in der Arbeitstätigkeit zu: Interessantheitsgrad/Abwechslungsreichtum, Verantwortung, Selbständigkeit, hohes fachliches Können, Diskontinuität und nervliche Beanspruchung. Mit Ausnahme des Merkmals Verantwortung betrifft das vor allem die Fach- und Hochschulkader. Die Facharbeiter sind unter etwas unangenehmeren äußeren Bedingungen tätig.

Betriebsunterschiede zeigen sich bei den Merkmalen: Kompliziertheit und schöpferisches Gestalten (beides im VEB ORSTA-Hydraulik größer) sowie unangenehme äußere Bedingungen (im CKB stärker).

Unsere Analysen ergaben, daß die tatsächliche Arbeit in wesentlichen Bereichen den Wünschen der Befragten entspricht. Die folgende Rangreihe zeigt die geäußerten Wünsche bezüglich der Tätigkeitsmerkmale.

Tabelle 12: Gewünschte Merkmale der Tätigkeit¹⁾

Rangplatz	Merkmal	\bar{x}
1.	interessant, abwechslungsreich	1,26
2.	Selbständigkeit erfordernd	1,51
3.	geistig anspruchsvoll	1,62
4.	verantwortungsvoll	1,83
5.	konstruktive Aufgaben enthaltend	2,13
6.	körperlich leicht	2,36
7.	im Detail angeleitet	3,29
8.	Routinetätigkeiten enthaltend	3,58

In der oberen Hälfte der Rangreihe befinden sich Merkmale, die für schöpferische Tätigkeiten erforderlich sind.

Routinemäßige und bis ins Detail angeleitete Arbeiten sind weniger beliebt. Wünsche und tatsächliche Arbeit stimmen innerhalb der Gesamtgruppe in den wesentlichen Merkmalen überein (vgl. Tabelle 11) - das sind wichtige Voraussetzungen für hohe Leistungen und Zufriedenheit.

Weibliche Befragte wünschen sich stärker als männliche: interessante, geistig anspruchsvolle, verantwortliche, selbständige und konstruktive Aufgaben. Das zeigt, daß sie sich mit ihrer tatsächlichen Arbeit (die solche Merkmale nur in geringerem Maße enthält) nicht ganz abfinden.

Mit höherem Alter steigt der Wunsch nach den eben erwähnten Merkmalen bei beiden Geschlechtern an, dagegen sinkt der Wunsch nach körperlich leichter und routinemäßiger Arbeit. Das wird nicht allein durch die Hoch- und Fachschulkader verursacht (bei

¹⁾ Rangfolge der Merkmalsstärke nach Durchschnittswerten der geäußerten Wünsche

ihnen ist der Wunsch nach interessanter, geistig anspruchsvoller, selbständiger und konstruktiver Arbeit größer als bei Facharbeitern, der Wunsch nach körperlich leichter, routinemäßiger und im Detail angeleiteter Arbeit dagegen geringer).

Die Betriebe unterscheiden sich hierbei nur wenig. Erwähnenswert ist lediglich die stärker angestrebte Selbständigkeit und die deutlicher abgelehnte detaillierte Anleitung (die wahrscheinlich als Bevormundung und Gängelerei betrachtet wird) bei der Arbeit im VEB ORSTA-Hydraulik.

Bevorzugte Arbeitsmerkmale (interessante Tätigkeit, Arbeit die hohes fachliches Können erfordert, geistig anspruchsvolle, konstruktive und selbständige Aufgaben) wirken auch als Arbeitsmotive stärker als andere Merkmale.

Daraus wird ersichtlich, daß der Einfluß bestimmter Tätigkeitsmerkmale recht vielfältig ist. Unsere Untersuchungen decken sich darin mit sowjetischen soziologischen Forschungen in Industriebetrieben, in denen Art bzw. Inhalt der Arbeit als eines der wichtigsten Merkmale bei der Gestaltung des Verhältnisses der Werktätigen zur Arbeit ermittelt wurde.¹⁾

2.4. Leistungsvergütung und -beurteilung

Beurteilung und Vergütung der Arbeitsleistungen erwiesen sich auch in der vorliegenden Studie als wesentliche Stimuli für Leistungshöhe und Arbeitszufriedenheit. Sie wirken 1. absolut (Höhe bzw. Häufigkeit), 2. relativ (im Vergleich zur eigenen Leistung, zu den Kollegen und anderen Betrieben - Gerechtigkeit).

Wir untersuchten den 2. Aspekt. Dabei zeigten sich folgende Ergebnisse:

¹⁾ vgl. Der Mensch und seine Arbeit, Berlin 1971, S. 14

Tabelle 13: Materielle und ideelle Leistungsanerkennung
(Angaben in %)

	gerechter Lohn			gerechte Prämie			Lob, Anerkennung		
	1 ja	2 teilw.	3 nein	11	2	3	1	2	3
Gesamt	27	49	23	36	44	17	21	43	34
m	22	54	23	35	45	19	21	40	38
w	35	42	21	38	43	15	21	47	28

Bei allen drei Anerkennungsformen bestehen bezüglich der Zufriedenheit wesentliche Reserven. Noch zu wenige Werktätige sind von der Gerechtigkeit der angewandten Vergütungen überzeugt (etwa ein Viertel bis ein Drittel, ebenso viele gar nicht, die übrigen schwanken). Die Antworten auf der mittleren Position (teils-teils) müssen, wie weitere Analysen zeigen, etwa zur Hälfte zu den positiven und zur Hälfte zu den negativen Bewertungen gerechnet werden.

Zur Entscheidung zwischen Bejahung und Verneinung der Lohn-Gerechtigkeit im Vergleich zur eigenen L e i s t u n g veranlaßt, entscheidet sich über die Hälfte der Gesamtgruppe für "Nein" (zwei Drittel der männlichen Befragten, v.a. Hochschulabsolventen und Angehörige des KWH).

Die Lohngerechtigkeit im Vergleich zu anderen Mitarbeitern wird positiver eingeschätzt (etwa zwei Drittel Zustimmung in allen Befragtengruppen).

Das bedeutet, daß die Mehrheit der Meinung ist, im Vergleich zur Leistung bestünde allgemein im Betrieb eine zu geringe Entlohnung.

Nur 5 % schätzen ihre Entlohnung als hoch ein. Wahrscheinlich wird hierbei von einem etwas überhöhten Anspruchsniveau ausgegangen; darauf deutet z.B. folgendes hin: Nur 22 % der Befragten vertreten die Ansicht, der Verdienst reicht auch für eine finanzielle Zukunftsvorsorge bzw. zur Unterstützung von Familienmitgliedern aus.

(36 % derjenigen über 35 Jahre, Fachschulkader etwas mehr als Facharbeiter, im KWH allerdings nur wenige Befragte).

Bei knapp der Hälfte der Gesamtgruppe reicht angeblich der Verdienst gerade zum Leben aus (aber nur bei einem Drittel der höher bezahlten Hochschulabsolventen!), bei den übrigen deckt er auch andere persönliche Bedürfnisse (z.B. eine schöne Wohnungseinrichtung und Urlaubsreisen). Einen etwas großzügigeren Lebensstil (Luxusgegenstände, teure Bekleidung) gestattet der Lohn angeblich fast niemandem. Im CKB werden diese Seiten der Entlohnung besonders negativ eingeschätzt.

Während die gerechte Lohnregelung vom einzelnen Leiter nur wenig beeinflußt werden kann, da viele objektive Faktoren einfließen (Tarifsystem u.a.), ist die gerechte Anwendung von Prämien und ideellen Anerkennungsformen eine wichtige Leitungsaufgabe, die u.E. noch zu sehr vernachlässigt wird.

Die Einschätzung von Lohn, Prämie und ideellen Anerkennungsformen erfolgen bei männlichen und weiblichen Befragten unterschiedlich. Männliche Befragte halten Lob und Anerkennung in etwas stärkerem Maße für gerecht als weibliche. Letztere äußern sich dagegen positiver über den Lohn. Ursachen für diese Unterschiede sind sowohl im Anspruchsniveau als auch in der tatsächlichen Handhabung dieser Sanktionen durch den Leiter zu suchen.

Mit steigendem Alter bis zu etwa 35 Jahren sinkt die Zufriedenheit mit allen drei Anerkennungsformen. Bei den Befragten über 35 Jahre steigt sie dagegen bis über den Stand der 18jährigen an.

Mögliche Ursachen sehen wir in

- a) veränderten Normen bzw. Maßstäben der "älteren" Werktätigen - getragen von mehr Sachlichkeit und Erfahrung,
- b) weniger hohen Lebensansprüchen, d.h., einem bestimmten Maß an "Abfindung" mit den Gegebenheiten.

Dafür spricht auch, daß die Gruppe der über 35jährigen zu vielen Arbeitseinstellungen positivere Einschätzungen abgibt als die übrigen Gruppen.

2.5. Arbeitsmotive

Die Arbeitsmotive sind wesentliche Bestandteile der Arbeitseinstellungen. Sie bestimmen Einstellungsrichtung, -stärke, -festigkeit und -bedeutsamkeit entscheidend mit. Viele Verhaltensäußerungen im Arbeitsprozeß werden erst verständlich, wenn die Motivation bekannt ist. Umgekehrt können Einflüsse erzieherischer Tätigkeit durch Kollektiv und Leiter nur dann wirksam werden, wenn die Motivation der Werktätigen davon berührt wird (je nach Zielstellung im Sinne von Entwicklung, Festigung oder Reduzierung).

Arbeitsmotive nehmen innerhalb der Gesamtmotivation der Persönlichkeit eine zentrale Stellung ein. Sie existieren als Struktur, in vielfältigen wechselseitigen Verflechtungen von Einzelmotiven. Einzelne Motive können kurzzeitig oder für längere Dauer als Hauptmotive wirken, aber nicht in völliger Isolierung von anderen. Für Motivationsuntersuchungen bedeutet das:

- Es müssen Methoden gefunden werden, die solchen Verflechtungen bei der Analyse Rechnung tragen 1)
- Motive können nicht für sich allein bewertet werden, sondern nur im Zusammenhang mit denen von gleicher Stärke und mit der Stellung von "Schlüsselmotiven" (das sind z.B. staatsbürgerliche Motive)
- Entscheidend für die Bewertung sind außer dem Zusammenhang zu anderen Motiven die Stellung innerhalb der Rangreihe sowie die absolute und relative Bewertungshöhe.

Bei den Befragten aller Untersuchungsgruppen zeigt sich eine durchgängig starke Wirkung folgender Arbeitsmotive:

Streben nach hohen Leistungen,
Interesse an der Tätigkeit,
Arbeit als ein allgemein menschliches Grundbedürfnis,
Weiterentwicklung im Beruf.

Die Entlohnung wirkt nicht sehr stimulierend - eine Ursache ist die erwähnte Unzufriedenheit auf diesem Gebiet. Auch Stimulierung

1) Am ZIJ wird seit längerer Zeit an einem solchen Verfahren gearbeitet. Da es ein hohes Maß an Gültigkeit und Zuverlässigkeit besitzen muß, wurden in der vorliegenden Untersuchung zwei verschiedene Varianten eines Arbeits-Motiv-Tests zur Probe eingesetzt. (CKB: AMP-Absolutform, ORSTA und KWH: AMP-Paarvergleich). Zwar lassen sich daraus Aussagen für die gesamte Untersuchungsgruppe ableiten, aber es ist nicht möglich, eine Rangreihe für die Gesamtmotivation zu bilden, sondern nur Rangreihen der einzelnen Betriebe bzw. Verfahren.

gen durch das Kollektiv, durch den Leiter, moralisch-ideelle Anerkennungen, Wettbewerb und äußere Arbeitsbedingungen sind im allgemeinen geringer wirkende Arbeitsmotive als die oben genannten.

Die Bewertung der Motive erhält ihr entscheidendes Gewicht durch die Stellung gesellschaftlich-staatsbürgerlicher Motive innerhalb der Rangreihe. Der Einfluß des gesellschaftlichen Bewußtseins gestaltet die Motivation erst zu einer sozialistischen, unterscheidet sie von einer individuell-egozentrischen, die auch in jedem kapitalistischen Betrieb entwickelt werden kann.

Im CKB nimmt die staatsbürgerliche Motivierung (bewußte Arbeit für die Planerfüllung, für die Weiterentwicklung unserer sozialistischen Gesellschaft usw.) einen der vorderen Rangplätze ein, in ORSTA und KWH einen hinteren. Demzufolge müssen die zur Zeit wirksamen Hauptmotive (Interesse, Leistung, Entwicklung usw.) verschieden bewertet werden, denn sie sind - insgesamt gesehen - von unterschiedlichen Zielstellungen beeinflusst:

Die hohe staatsbürgerliche Motivation läßt darauf schließen, daß gute Leistungen und berufliche Entwicklung nicht nur unter persönlichem Aspekt gesehen werden, sondern auch mit dem Ziel, damit dem Betrieb und der Gesellschaft zu dienen. Fehlende oder geringe staatsbürgerliche Motivation zeigt, daß man nur für sich selbst (evtl. seine Familie) hohe Leistungen erstrebt und sich unter rein persönlicher Zielstellung beruflich weiterentwickeln will (z.B. um mehr Geld zu verdienen, mehr Ansehen zu haben u.a.), d.h., die Motive enthalten mehr individuell-egozentrische Merkmale. Das trifft für die Befragten in ORSTA und im KWH in höherem Maße zu als für diejenigen im CKB.

Die Analyse der Altersgruppen aller drei Betriebe weist folgende Tendenzen auf: Die Stärke der Gesamtmotivation ist bei den 21-26jährigen am niedrigsten (d.h. diese Gruppe wird von allen angeführten Motiven weniger ange-regt als die übrigen Befragten), bei den über 35jährigen

am höchsten. Für die staatsbürgerliche Motivierung trifft dasselbe zu (d.h., die Motivation der 21-26jährigen ist am meisten, die der über 35jährigen am wenigsten egozentrisch gefärbt).

Vermutete Ursachen für die geringere Motivierung der 21-26jährigen sind:

noch mangelnde Vertrautheit, Erfahrung und Bindung an die Arbeit, den Beruf und den Betrieb nach der Armeezeit, erst *a l l m ä h l i c h e s* Vertrautwerden und Wohlfühlen.

Mit höherem Alter verändern sich einige Motive in Stärke und Bedeutung (Anstieg von staatsbürgerlichen und Leistungs-Motiven, Absinken der Kollektiv- und Wettbewerbs-Motive). Es ist anzunehmen, daß diese Veränderungen durch die Entwicklung des gesellschaftlichen Bewußtseins und Verantwortungsbewußtseins, durch steigende Erkenntnis der Bedeutung der Arbeit für die Gesellschaft und Persönlichkeit erfolgten.

Kollektiv- und Wettbewerbs-Motive sind teilweise (und zwar bezüglich der Stimulierung durch gute Kollektivbeziehungen, Wettbewerbsgeist und Wetteifer) in jüngeren Lebensjahren verbreiteter als in den höheren. Die geringe Stimulierung durch den *s o z i a l i s t i s c h e n* Wettbewerb hat darüberhinaus betriebsspezifische Ursachen (häufig ist vom sozialistischen Wettbewerb wenig spürbar, sein Wesen wird nicht in ausreichendem Maße erkannt, es mangelt an meßbaren Beurteilungskriterien, eine echte Wettbewerbs-Atmosphäre besteht nicht).

Die folgenden Tabellen geben näheren Aufschluß über Arbeitsmotive in den einzelnen Betrieben. ¹⁾

¹⁾ Sie sind infolge der unterschiedlichen Erhebungsmethodik untereinander nur bedingt vergleichbar. Zu beachten ist ferner: Im Gegensatz zu den bisherigen Antwortmodellen ist beim Arbeitsmotiv-Test der positive Extremwert: "6" und der negative: "1".

Tabelle 14: Arbeitsmotive im VEB CKB
(AMT-Absolutform)

Platz	Gesamt Motiv	\bar{x}
1.	Leistung	4,58
2.	Entwicklung	4,43
3.	Interesse	4,33
4.	Staatsbürger	4,29
5.	Grundbedürfnis	4,22
6.	Kollektiv	4,03
7.	Wettbewerb	3,94
8.	Leiter	3,92
9.	Anerkennung	3,90
10.	Entlohnung	3,54
11.	Arbeits-Bedingung	3,21

Tabelle 15: Arbeitsmotive im VEB ORSTA-Hydraulik und im KWH

Platz	Gesamt Motiv	Werte:	
		\bar{x}	Punkte
1.	Interesse	5,18	566
2.	Grundbedürfnis	4,15	454
3.	Entwicklung	3,93	445
4.	Leistung	3,00	340
5.	Kollektiv	2,95	337
6.	Anerkennung	2,40	274
7.	Entlohnung	2,25	271
8.	Arbeitsbedingungen	2,24	262
9.	Staatsbürger	1,97	216
10.	Leiter	1,79	195
11.	Wettbewerb	1,40	166

Tabelle 16: Arbeitsmotive, Betriebsvergleich

Motiv	KWH			ORSTA		
	\bar{x}	Pkt.	Rgpl.	\bar{x}	Pkt.	Rgpl.
Interesse	5,22	1245	1.	5,11	717	1.
Grundbedürfnis	4,28	1050	2.	3,91	576	2.
Entwicklung	4,08	983	3.	3,64	552	3.
Kollektiv	3,05	781	4.	2,76	409	7.
Leistung	3,01	750	5.	2,98	433	4.
Arbeitsbedingungen	2,46	639	6.	1,80	297	9.
Anerkennung	2,26	604	7.	2,67	417	5.
Staatsbürger	2,02	558	8.	1,87	316	8.
Entlohnung	2,01	522	9.	2,71	414	6.
Leiter	1,83	502	10.	1,71	284	10.
Wettbewerb	1,50	402	11.	1,20	215	11.

2.6. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen

1. Die Arbeitseinstellungen der Befragten sind im allgemeinen positiv, innerhalb einzelner Gruppen aber unterschiedlich ausgeprägt. (Sie reichen im einzelnen von sehr positiv bis leicht negativ.) Dabei erwiesen sich betriebliche Umweltbedingungen als besonders einflußreich, d.h., negativ tendierende Einstellungen können nicht unbedingt den Befragten zur Last gelegt werden. Solche Bedingungen sind vor allem: Art der Arbeitstätigkeit und Qualität der Leitung (besonders: politisch-ideologische Erziehung, Anwendung von positiven und negativen, materiellen und ideellen Sanktionen).
2. Die Leistungsbereitschaft ist sehr hoch. Es sollte überprüft werden, ob sich Arbeitsanforderungen, persönliche Fähigkeiten und Einsatzbereitschaft sowie Arbeitsergebnis im wesentlichen entsprechen, da fast die Hälfte der Befragten befürchtet, den Anforderungen nicht ganz gerecht zu werden. Andererseits lassen die Untersuchungsergebnisse nicht den Schluß zu, daß bedeutende Überforderungen vorliegen. Vielmehr ist anzunehmen,

das ungenügende Leistungsbeurteilungen und -bewertungen durch die Leiter Unsicherheiten in der Selbsteinschätzung hervorriefen.

3. Die Arbeitszufriedenheit - eine wesentliche Determinante für die Leistungen - ist unterschiedlich ausgeprägt (ein Drittel sehr zufrieden, die Hälfte teilweise zufrieden). Unzufriedenheit erscheint nicht immer genügend begründet, doch bedarf es dazu näherer Analysen von Seiten der Betriebe. Verbreitet ist eine erhebliche Lohn-Unzufriedenheit, die sich auf die Arbeitszufriedenheit negativ auswirkt. Weitere hemmende Faktoren sind Leitungstätigkeit, ungenügende Entwicklungsmöglichkeiten (nur knapp die Hälfte der Befragten hat Vorstellungen von ihrer beruflichen Perspektive) und mangelnde Bindungen an den Betrieb.

Gefördert wird die Arbeitszufriedenheit u.a. durch das Berufsinteresse (es ist allgemein groß) aber teilweise auch durch die oben genannten Faktoren (soweit die Befragten hiervon eine positive Meinung haben).

4. Verschiedene Formen der innerbetrieblichen sozialistischen Demokratie scheinen noch nicht in genügendem Maße ausgeschöpft zu werden, vor allem die Einbeziehung der Werktätigen in betriebliche Entscheidungen (ein Drittel fühlen sich noch zu wenig und ebenso viele fast nie einbezogen!) sowie in die Neuererbewegung. Da bei den Mitgliedern von F./E.-Kollektiven - wie auch die vorliegende Untersuchung beweist - im allgemeinen gute Fähigkeiten für Problemsuche, Entscheidung und Problemlösung vorhanden sind, liegen hier Potenzen brach, die unbedingt besser ausgeschöpft werden sollten.
5. Von den Befragten bevorzugte Tätigkeitsmerkmale der Arbeit und solche ihres tatsächlichen Aufgabengebietes stimmen weitgehend überein. Eine Vorrangstellung nehmen viele solcher Merkmale ein, die für die fachliche Arbeit im F./E.-Bereich entscheidende Voraussetzungen sind. Die Möglichkeiten zum schöpferischen Arbeiten sind allerdings nicht so groß wie gewünscht.

Im Detail angeleitete und routinemäßige Arbeiten werden von den meisten Mitgliedern der F./E.-Kollektive abgelehnt, selbständige Arbeiten mit freien Entscheidungsmöglichkeiten zwischen mehreren Lösungsvarianten dagegen sehr bevorzugt. In den Betrieben sollte geprüft werden, wie man diesem Interesse noch mehr entgegenkommen kann. Das dürfte zur Erhöhung von Leistungen und Arbeitszufriedenheit beitragen.

6. Die Leistungsanerkennung (materiell und ideell) wird von der Mehrheit der Befragten recht kritisch beurteilt. Prämienverteilung und Anwendung moralisch-ideeller Sanktionen scheinen in allen Betrieben noch Mängel zu haben (zu wenig Kontinuität, zu geringe Gerechtigkeit gegenüber den vollbrachten Leistungen).

Der Lohn wird in seiner absoluten Höhe und im Vergleich zur eigenen Leistung als zu niedrig betrachtet. Da die Hochschulabsolventen zur absoluten Lohnhöhe besonders unzufriedene Äußerungen abgaben, scheint das Anspruchsniveau mancher Befragten sehr hoch zu sein. Allerdings sind teilweise auch Mängel im Entlohnungssystem Ursache von Unzufriedenheit (Vernachlässigung des Leistungsprinzips, falsche Beurteilungskriterien, mangelnde Informierung der Kollegen über die Zusammensetzung und Abhängigkeit ihres Lohnes u.a.).

7. Die Arbeitsmotivation ist sehr unterschiedlich. Bei einem Teil der Mitglieder der F./E.-Kollektive wird die Motivstruktur von gesellschaftlichen Zielen durchdrungen. Diese Befragten wollen hohe Leistungen für Gesellschaft, Betrieb und für sich selbst erringen. Der größte Teil der untersuchten Mitglieder der F./E.-Kollektive sieht allerdings die Arbeit vor allem ICH-bezogen, die Motivationen sind stärker individuell-egozentrisch orientiert.

Auf diesem Gebiet ist noch viel Erziehungstätigkeit erforderlich. Wir mußten wiederholt in Untersuchungen feststellen, daß der Anerziehung einer sozialistischen Arbeitsmotivation zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wird.

8. Die einzelnen Befragten-Gruppen haben zu den untersuchten Problemen sehr unterschiedliche Einstellungen. Teilweise ist

das durch ihre Stellung im Produktionsprozeß, die Art ihrer Arbeit und die Qualität der Leitungstätigkeit objektiv bedingt, teilweise auch subjektiv durch die einzelne Persönlichkeit (Anspruchsniveau, Interessen, Meinungen, Fähigkeiten, Motive usw. sind verschieden).

- a) Weibliche Befragte äußern sich zufriedener mit der Arbeit und dem Lohn als ihre männlichen Kollegen. Der Wunsch nach interessanter, geistig anspruchsvoller, selbständiger und konstruktiver Arbeit ist größer (was in der Art ihrer Tätigkeit, die gerade diese Merkmale vermissen läßt, begründet liegt).

An die Kollektivbeziehungen sowie an Lob und Anerkennung stellen die Mädchen und Frauen größere Ansprüche als die Männer.

Männliche Befragte schätzen den Arbeitsablauf, Information und Organisation positiver als weibliche ein. Die Merkmale ihrer Tätigkeit sind teilweise andere: mehr interessante, selbständige, hohes Fachkönnen erfordernde, komplizierte, aber auch nervlich belastende, diskontinuierliche und mit unangenehmen äußeren Bedingungen verbundene Arbeit.

- b) Mit ansteigendem Alter verändern sich wesentliche Einstellungen zur Arbeit, bedingt durch größere Reife und Erfahrung, veränderte Bedürfnisse und - zum Teil - durch Weiterqualifizierung und andere Tätigkeitsmerkmale:

- Einige Arbeitseinstellungen entwickelten sich kontinuierlich, z.B. der Wunsch nach Entscheidung und schöpferischem Gestalten
- Die Befragten über 35 Jahre wiesen allgemein bessere Einstellungen als alle übrigen Befragten aus: Ihre Arbeitsmotivation ist stärker gesellschaftlich determiniert, sie sind zufriedener mit Arbeit, Lohn, Lob und Anerkennung, besitzen klarere Berufsvorstellungen für die Zukunft, fühlen sich in Entscheidungen stärker einbezogen als ihre jüngeren Kollegen.

Ob das eine Folge der "Persönlichkeitsreife" ist oder hier nur spezifische Grunderfahrungen dieser älteren "Generation" verantwortlich sind, ist von uns vorerst nicht zu entscheiden.

c) Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen werden deutlich im folgenden:

- Facharbeiter sind zufriedener mit Arbeit und Lohn als Höherqualifizierte.
- Fach- und Hochschulkader äußern ein größeres Berufsinteresse als Facharbeiter. Ihre Arbeit läßt mehr Möglichkeiten zum schöpferischen Gestalten und Selbständigkeit zu, sie erfordert höheres fachliches Können und ist aber auch nervlich aufreibender. Analog unterscheiden sich auch die Wünsche an bestimmte Tätigkeitsmerkmale zwischen Facharbeitern und Fach- bzw. Hochschulkadern.
- Hochschulkader empfinden geringere Bindung an ihren Betrieb als Fachschulkader.

Die erwähnten Unterschiede lassen - außer objektiv verschiedenen Arbeitsbedingungen - auch gewisse Leitungsmängel vermuten, z.B. auf dem Gebiet der Förderung berufstätiger Frauen. Diese Frage sollte in den Betrieben näher analysiert werden.

Insgesamt zeigt das vorliegende Material Reserven auf dem Gebiet der Entwicklung sozialistischer Arbeitseinstellungen. In der Leitungstätigkeit der beteiligten Betriebe sollte diesen nachgegangen werden.

Wesentliche Ansatzpunkte dafür sind u.E.:

- die Entwicklung des sozialistischen Bewußtseins der Werktätigen
- die Herausbildung einer sozialistischen Arbeitsmotivation
- die Überprüfung von Lohn- und Prämienregelungen
- die Verbesserung der Arbeit mit moralisch-ideellen Sanktionen.

3. Einstellung zum Leiter und zur Leitungstätigkeit

In zahlreichen Dokumenten von Partei und Regierung wird den Fragen der wissenschaftlichen Leitungstätigkeit große Aufmerksamkeit geschenkt.

"Sehr wesentlich für die erfolgreiche Verwirklichung der ökonomischen Gesetze des Sozialismus ist das wissenschaftliche Niveau der Leitung und Planung der Volkswirtschaft. Jede Entwicklungsstufe der Wirtschaftspraxis erfordert dabei die weitere Vervollkommnung dieser wissenschaftlichen Leitungstätigkeit."
(E. HONECKER)¹⁾

Der Einfluß des Leiters, sein Führungsstil und seine Persönlichkeitseigenschaften reichen weit über die unmittelbare Produktionswirksamkeit der Mitglieder von Arbeitskollektiven hinaus. Wesentliche Einstellungen und Verhaltensweisen der Werktätigen werden von ihm beeinflußt, geformt und gefestigt. Zwischen den Arbeits- und Berufseinstellungen der Kollektivmitglieder, ihren Leistungen und ihrer Leistungsbereitschaft, ihrer Arbeitszufriedenheit usw. und den politischen, fachlichen und sonstigen Persönlichkeitseigenschaften des Leiters existieren enge Wechselbeziehungen. Besondere Bedeutung kommt hierbei den direkten Vorgesetzten zu; sie haben ständigen, unmittelbaren Kontakt zu den Kollektivmitgliedern.

Im folgenden sollen einige Aspekte der Leitungstätigkeit im Bereich der Forschung und Entwicklung dargestellt werden, soweit sie Bestandteil der dem Bericht zugrunde liegenden Untersuchung waren.

3.1. Verhältnis zum direkten Vorgesetzten und zur Leitungstätigkeit

Als direkten Vorgesetzten benannten 55 % der F./E.-Mitarbeiter ihren Meister, Laborleiter bzw. Gruppenleiter und 31 % den Abteilungsleiter. Für weitere 13 % waren der Bereichsleiter oder der Forschungsgruppenleiter direkte Vorgesetzte.

¹⁾ HONECKER, Erich: "Fragen von Wissenschaft und Politik in der sozialistischen Gesellschaft". Dietz Verlag, Berlin 1972, S. 13

Damit werden teilweise unterschiedliche Leitungsebenen analysiert, andererseits gibt es hier zwischen den verschiedenen F./E.-Einrichtungen aber auch terminologische Unterschiede in der Bezeichnung der gleichen Leitungsfunktion. Der entscheidende Bezugspunkt bei der Analyse des Leiter-Kollektiv-Verhältnisses ist in vorliegender Studie die unmittelbare, direkte Vorgesetztenfunktion des jeweiligen Leiters.

Auf ein gutes Verhältnis zum direkten Vorgesetzten verweisen 62 % aller Befragten. Eine "neutrale" Wertung geben dagegen 34 % der Gesamtpopulation, indem sie dieses Verhältnis als "weder gut noch schlecht" einschätzen. Die Antwortunterschiede zwischen den Geschlechtern sind unwesentlich.

Nur ein geringer Teil der F./E.-Mitarbeiter (3 %) bezeichnet das Verhältnis zum unmittelbaren Vorgesetzten als "schlecht".

Diese Ergebnisse lassen den Schluß zu, daß in den meisten F./E.-Kollektiven der Untersuchungsbetriebe gute kameradschaftliche Beziehungen zwischen den unmittelbar vorgesetzten Leitern und den Mitarbeitern vorhanden sind. Damit werden die gleichermaßen guten politisch-ideologischen und fachlichen Fähigkeiten der Mehrheit der jeweiligen Leiter bei der Leitung und Führung von Forschungs- und Entwicklungskollektiven deutlich.

Über einige Faktoren, die mit der Leitungstätigkeit in F./E.-Kollektiven in Zusammenhang stehen, geben die nachfolgenden Korrelationen Auskunft:

Die vorliegenden Ergebnisse verdeutlichen, daß ein enger Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der jetzigen Tätigkeit und dem Verhältnis zum direkten Vorgesetzten existiert.

Über 8 von 10 Befragten, die mit ihrer jetzigen Tätigkeit zufrieden sind, geben an, ein gutes Verhältnis zum direkten Vorgesetzten zu haben. Andererseits: 50 % derjenigen, die mit ihrer jetzigen Tätigkeit unzufrieden sind, sagen aus, daß ihr Verhältnis zum direkten Vorgesetzten schlecht ist.

Ferner besteht ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit und der Zufriedenheit mit

der materiellen (Lohn, Prämie) sowie ideellen (Lob, Auszeichnung usw.) Anerkennung im Betrieb:

- über 90 % der mit ihrer jetzigen Tätigkeit Unzufriedenen sind nicht bzw. nur teilweise der Meinung, daß die Entlohnung in ihrem Arbeitsbereich leistungsgerecht erfolgt
- über 70 % der mit ihrer jetzigen Tätigkeit Unzufriedenen geben an, daß die Verteilung der Prämien in ihrem Kollektiv nicht leistungsgerecht erfolgt
- rund 50 % der mit ihrer jetzigen Tätigkeit Unzufriedenen verneint, daß ihre Arbeitsleistungen außer durch Lohn und Prämie auch durch Lob und öffentliche Anerkennung und Auszeichnung gewürdigt werden.

Dabei gibt es zwischen den Geschlechtern und den verschiedenen Qualifikationsstufen kaum Unterschiede. Die leistungsgerechte Entlohnung und Prämierung, vor allem aber die ideelle Anerkennung ist aber eine entscheidende Leitungsaufgabe, welche negativen Auswirkungen ihre nicht befriedigende Realisierung zeigt, unterstreichen die eben genannten Ergebnisse.

Für die Leitungstätigkeit in F./E.-Kollektiven ergeben sich daraus einige Folgerungen:

1. In regelmäßigen Intervallen sollte durch den Leiter eine Einschätzung der an objektiven Kriterien gemessenen Arbeitsleistung jedes Mitgliedes eines F./E.-Kollektivs vorgenommen werden.

Als Kriterien sollten berücksichtigt werden:

- termingerechte Erledigung des Arbeitsauftrages,
- Qualität der Arbeit,
- Originalität des Lösungsweges bzw. der Entwicklung,
- Integration in das Arbeitskollektiv,
- Kollegialität sowie
- politisch-gesellschaftliche Aktivität.

2. Die Leiter von F./E.-Kollektiven sollten in stärkerem Maße Aussprachen kollektiver und individueller Art planen und realisieren, um falsche Vorstellungen und ungerechtfertigte Erwartungen hinsichtlich der Höhe der Löhne und Gehälter zu erkennen und durch Verdeutlichung von Leistungsnormen und -kriterien abzubauen.

3. Die Werktätigen im F./E.-Bereich legen aufgrund des Charakters ihrer Arbeit besonderen Wert auf Formen der moralischen Anerkennung von Arbeitsleistungen. Die vorliegenden Forschungsergebnisse zeigen, daß diesbezüglich noch beträchtliche Reserven zu erschließen sind.

3.2. Persönlichkeitseigenschaften des Leiters

Die Wirksamkeit von Leitungsmaßnahmen hängt in hohem Maße ab von der Persönlichkeit des Leiters, von seinen Persönlichkeitseigenschaften, von den verwendeten Methoden der sozialistischen Menschenführung sowie von der Art der Durchsetzung von Leitungsentscheidungen.

In der dem Bericht zugrunde liegenden Untersuchung sollten die Versuchspersonen beurteilen, in welchem Grad eine Reihe wesentlicher Persönlichkeitseigenschaften auf ihren unmittelbaren Vorgesetzten zutreffen.

Tabelle 17: Einschätzung von Eigenschaften des direkten Vorgesetzten durch die Mitarbeiter
(Angaben in %)

Rangplatz	Eigenschaft	Bejahung
1	hohes fachliches Können	94
2	das Stellen hoher Anforderungen	87
3	klarer politischer Standpunkt	84
4	Hilfsbereitschaft	84
5	Aufgeschlossenheit	84
6	Anerkennung durch das Kollektiv	80
7	Erteilen klarer Anweisungen	73
8	Gerechtigkeit	73
9	Durchsetzungsvermögen	71
10	Sympathie	64
11	gerechtes Lob, gerechte Kritik	57

Der größte Teil der Mitarbeiter in F./E.-Kollektiven bescheinigt den direkten Vorgesetzten nicht nur hohes fachliches Können (94 %) sondern auch einen klaren politischen

Standpunkt (84 %). Dagegen stehen jene Eigenschaften, die die zwischenmenschlichen Beziehungen im Arbeitskollektiv determinieren, wie Gerechtigkeit, Sympathie, gerechtes Lob, gerechte Kritik, am Ende der Rangreihe.

Diese das Arbeitsklima und schließlich auch das Arbeitsergebnis beeinflussenden Eigenschaften sollten im F./E.-Bereich vom Leiter in stärkerem Maße entwickelt, fixiert und praktiziert werden. Im folgenden werden einzelne Ergebnisse differenziert dargestellt:

3.2.1. Politischer Standpunkt und fachliches Können

Die Qualität der Leitungstätigkeit eines Leiters wird in erster Linie an den Arbeitsergebnissen der Mitarbeiter seines Bereiches gemessen. Eine entscheidende Voraussetzung für hohe Arbeitsergebnisse der Kollektive ist die Einheit von klarem politischen Standpunkt mit umfassendem fachlichen Können beim Leiter.

Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, daß den Leitern von der Mehrheit der Mitarbeiter in F./E.-Kollektiven sowohl ein klarer politischer Standpunkt als auch hohes fachliches Können zuerkannt wird. Allerdings wird deutlich, daß das fachliche Können stärker bejaht wird (94 %) als das politische Wissen und Auftreten (84 %).

Weibliche Befragte beurteilen bei gleicher Tendenz in beiden Merkmalen ihre Leiter häufiger positiv als ihre männlichen Kollegen. Die Antwortunterschiede zwischen den Geschlechtern liegen jedoch im Zufallsbereich.

Auch zwischen den Altersgruppen sind die Antwortunterschiede gering. Dabei zeigt sich, ähnlich wie bei der Bewertung anderer Persönlichkeitseigenschaften des Leiters, die Tendenz: 18-21jährige beurteilen ihre Leiter in beiden Merkmalen positiver (bei ebenfalls höherer Wertschätzung des fachlichen Könnens) als die übrigen Altersgruppen, besonders die über 35jährigen, die allerdings das politische Auftreten der Leiter am günstigsten beurteilen.

Zwischen Facharbeitern, Fach- und Hochschulabsolventen existieren nur geringfügige Unterschiede. In der Tendenz ist mit zunehmendem Grad der Qualifikation ein Rückgang der positiven Aussagen zu verzeichnen.

Hohes fachliches Können und ein klarer sozialistischer Standpunkt werden vor allem den Leitern im KWH von den Mitarbeitern zuerkannt, bei ORSTA und im CKB sind die positiven Aussagen etwas geringer.

3.2.2. Gerechtigkeit

Die gerechte Beurteilung von Personen, Sachverhalten und Arbeitsergebnissen ist eine für die Leiter aller Bereiche und Leitungsebenen notwendige Eigenschaft. Diese ist beim größten Teil der Leiter in den F./E.-Bereichen der Untersuchungsbetriebe vorhanden, jedoch mit unterschiedlichem Ausprägungsgrad.

72 % der F./E.-Mitarbeiter bestätigen ihren Leitern gerechte Urteile und Entscheidungen. Weibliche Mitarbeiter geben allerdings ein verhalteneres Urteil ab. 32 % von ihnen beurteilen ihre Leiter nur in geringem Maße als gerecht, demgegenüber aber nur 15 % der männlichen Mitarbeiter.

Das gerechte Auftreten des Leiters wird von den einzelnen Altersgruppen im wesentlichen einheitlich beurteilt; Abweichungen zeigen sich bei der Gruppe der 21-23jährigen, von denen nur 58 % die Urteile und Entscheidungen des Leiters für gerecht halten im Gegensatz zu den Aussagen der anderen Gruppen, von denen stets 70 % bis 80 % eine positive Antwort gaben.

Der Qualifikationsvergleich zeigt nur geringe Unterschiede. In der Tendenz ergibt sich: Hochschulkader legen bei der Bewertung des Leiters hinsichtlich der Eigenschaft "gerecht" strengere Maßstäbe an als Facharbeiter und Fachschulkader, worauf der geringere Anteil der einschränkungslos positiv Urteilenden bei den Hochschulkadern hinweist. (Facharbeiter = 18 %, Fachschulkader = 19 %, Hochschulkader = 10 %)

Der Vergleich der Betriebe macht deutlich: Die F./E.-Mitarbeiter von ORSTA erkennen ihren Leitern in hohem Maße gerechtes Auftreten zu (85 %), während dagegen im CKB von 37 % der befragten F./E.-Mitarbeiter angegeben wird, daß Urteile und Entscheidungen des Leiters nur in geringem Maße gerecht wären.

3.2.3. Anerkennung und Durchsetzungsvermögen

Die Anerkennung und Wertschätzung des Leiters sowie seine Autorität und sein Durchsetzungsvermögen wird von den Mitarbeitern der F./E.-Kollektive ebenfalls im wesentlichen positiv beurteilt.

Tabelle 18: Einschätzung der Anerkennung der Leiter im Kollektiv
(Angaben in %)

	hohe Anerkennung	Anerkennung	geringe Anerkennung	kaum/gar keine Anerkennung
gesamt	30	50	18	3
männlich	28	51	19	2
weiblich	33	48	16	4

Das Durchsetzungsvermögen wird in nahezu gleicher Verteilung etwas geringer bejaht.

Das heißt, 70 % bis 80 % der befragten F./E.-Mitarbeiter geben an, daß der unmittelbare Leiter des Kollektivs sowohl Anerkennung als auch Autorität genießt.

Damit ist eine wichtige Voraussetzung für eine hohe Effektivität der Forschungs- und Entwicklungskollektive gegeben.

Zwischen den Geschlechtern zeigen sich kaum Unterschiede; in der Tendenz urteilen die weiblichen Mitarbeiter geringfügig positiver als die männlichen.

Im Vergleich der Altersgruppen erkennen die 18-20jährigen ihrem Leiter etwas stärker Autorität und Durchsetzungsvermögen zu (84 %) als die übrigen Altersgruppen. Die Durchsetzung von Leitungsentscheidungen dürfte bei Jugendlichen im allgemeinen jedoch weniger problematisch sein als bei älteren Mitarbeitern.

Die Altersgruppe der über 35jährigen urteilt dagegen etwas skeptischer! (geringe Autorität, schwaches Durchsetzungsvermögen = 27 %!) Ihre Bewertungsmaßstäbe sind offensichtlich strenger.

Der Qualifikationsvergleich zeigt folgendes:

Facharbeiter bestätigen ihrem Leiter etwas häufiger als Fach- und Hochschulabsolventen, daß er sich durchsetzen kann, Autorität besitzt und klare Arbeitsanweisungen erteilt, wobei wahrscheinlich das unterschiedliche Qualifikationsniveau die Wertung beeinflusste.

Die Unterschiede zwischen den Betrieben sind gering. Auch bei diesen Eigenschaften beurteilen die Mitarbeiter von ORSTA die Leiter ihrer Kollektive etwas positiver als diejenigen vom CKB Bitterfeld und KWH Hermsdorf.

3.2.4. Hilfsbereitschaft und Aufgeschlossenheit

Leiter, die für Vorschläge und Meinungen ihrer Mitarbeiter aufgeschlossen sind, die ihren Kollegen bei der Überwindung von Schwierigkeiten Hilfestellungen geben, erlangen Achtung und Anerkennung im Kollektiv und können bei der Lösung zusätzlicher Aufgaben der Aktivität und Mithilfe ihrer Kollegen sicher sein. Die überwiegende Mehrheit der beurteilten Leiter besitzt nach Einschätzung der Mitarbeiter diese Eigenschaft.

Über 80 % der F./E.-Mitarbeiter sind der Meinung, daß ihre Vorgesetzten hilfsbereit und aufgeschlossen sind. Dabei urteilen weibliche Mitarbeiter sichtbar besser (86 %) als ihre männlichen Kollegen (75 %).

Weiblichen Mitarbeitern wird offensichtlich von den vorgesetzten Leitern in höherem Maße verständnisvolle Hilfe und Unterstützung zuteil als männlichen.

Bei den Altersgruppen zeigen sich im Vergleich zu anderen Persönlichkeitseigenschaften umgekehrte Tendenzen. Mit zunehmendem Alter wird die Anzahl derer, die ihre Vorgesetzten als hilfsbereit und aufgeschlossen bezeichnen, größer. 52 % der über 35jährigen erkennen ihren Leitern beide Eigenschaften zu; damit liegen sie deutlich über den anderen Altersgruppen.

Die vorliegenden Ergebnisse lassen jedoch keine Rückschlüsse darauf zu, daß die Intensität der Bemühungen seitens des Leiters bei der Altersgruppe der über 35jährigen vergleichsweise am größten ist bzw., daß die Jugendlichen mit weniger Hilfsbereitschaft und Aufgeschlossenheit rechnen können. Möglicherweise sind für jüngere Mitarbeiter manche Bemühungen und Hilfestellungen durch den Leiter zur Selbstverständlichkeit geworden, während sie von älteren Kollegen subjektiv stärker als echte Hilfeleistungen empfunden werden.

Wie der Qualifikationsvergleich zeigt, empfinden Facharbeiter die Hilfsbereitschaft und Aufgeschlossenheit ihrer Vorgesetzten in stärkerem Maße (einschränkungslose Zustimmung = 37 %) als Fach- und Hochschulkader (einschränkungslose Zustimmung = 25 % bzw. 21 %).

In der Rangreihe der Betriebe liegt bei der Bewertung beider Eigenschaften wiederum ORSTA an erster Stelle (positive Urteile gesamt = 90 %), gefolgt von KWH (positive Urteile gesamt = 83 %) und CKB (positive Urteile gesamt = 76 %).

3.2.5. Sympathie zum Leiter

Sympathiebeziehungen zum Vorgesetzten werden in F./E.-Kollektiven in geringerem Maße angegeben.

Tabelle 19: Sympathiebeziehungen
(Angaben in %)

	sehr sympathisch	sympathisch	wenig sympathisch	kaum/gar nicht sympathisch
gesamt	13	51	32	4
männlich	12	50	34	5
weiblich	15	53	30	2

Insgesamt finden 62 % der befragten Mitarbeiter von F./E.-Kollektiven ihren Leiter sympathisch. Weibliche Mitarbeiter haben geringfügig bessere Sympathiebeziehungen zum Leiter (68 %) als männliche (62 %).

Damit werden im allgemeinen befriedigende persönliche Beziehungen zwischen Leitern und Mitarbeitern im F./E.-Bereich sichtbar. Jedoch sollte nicht verkannt werden, daß ca. 30 % den Vorgesetzten wenig sympathisch finden, was sich u.U. teilweise auf die gesamten Beziehungen zu ihm sowie auf das Wohlfühlen im Kollektiv auswirkt.

Die 18-20jährigen finden ihre Vorgesetzten häufiger sympathisch (Vorbildsuche - Vorbildwirkung), ebenso die über 35 Jahre alten Mitarbeiter (jahrelanger dienstlicher, häufig auch persönlicher Kontakt) als die übrigen Altersgruppen.

Andererseits: Je höher der Qualifikationsstand ist, um so kritischer werden die Vorgesetzten beurteilt. Im Vergleich zu Facharbeitern und Fachschulabsolventen verlagert sich bei Hochschulabsolventen die Häufigkeit von "sehr sympathisch" auf "sympathisch" (57 %) und "wenig sympathisch" (34 %).

Der Betriebsvergleich zeigt bei "sehr sympathisch" für ORSTA (17 %) im Vergleich zu KWH (12 %) und CKB (10 %) wiederum die größte Häufigkeit.

Insgesamt wird sichtbar, daß trotz überwiegender positiver Urteile die sozialen Beziehungen des Leiters zu den Kollektivmitgliedern nicht in dem Umfang und der Ausprägung eingeschätzt werden, wie das fachliche und politische Auftreten. Vor allem das Urteil der älteren Kollektivmitglieder bzw. derjenigen mit den höchsten Qualifikationen ist deutlich kritischer. Ihre Ansprüche auch an die sozialen Eigenschaften des Leiters sind höher als die der anderen Personengruppen.

Im Gegensatz zu den Betrieben CKB-Bitterfeld und KWH-Hermsdorf sind offensichtlich die gesamten Beziehungen zwischen den Leitern und ihren Kollektivmitgliedern bei ORSTA positiver und enger.

3.3. Positive und negative Sanktionen

Die Bedeutung moralischer Stimuli als Ergänzung der materiellen Anerkennung der Arbeitsleistung wurde an anderer Stelle bereits erwähnt. Allgemein gilt: die richtige Anwendung positiver und negativer Sanktionen durch den Leiter birgt eine Reihe von Reserven - von der Aktivierung des einzelnen Mitarbeiters bis zur Erhöhung der Effektivität der Arbeit des betreffenden Forschungs- und Entwicklungsbereiches - in sich.

Wie die Anwendung positiver und negativer Sanktionen von den F./E.-Mitarbeitern eingeschätzt wird, zeigt folgende Tabelle.

Tabelle 20: Anwendung von Lob und Kritik in angemessener und gerechter Weise
(Angaben in %)

	in sehr starkem Maße	in starkem Maße	in schwachem Maße	in sehr schwachem Maße
gesamt	14	43	35	8
männlich	13	37	40	9
weiblich	15	51	29	5

Über die Hälfte aller Befragten sind der Ansicht, daß ihre direkten Vorgesetzten in angemessener und gerechter Weise loben und kritisieren.

Die vorliegenden Ergebnisse machen aber auch deutlich, daß es im Bereich der Forschung und Entwicklung Leiter gibt, denen ihre Mitarbeiter ein solches Verhalten nur in schwachem Grade (35 % aller Befragten) zubilligen.

Weibliche Befragte urteilen positiver als die männlichen Befragten.

Der Altersgruppenvergleich zeigt mit zunehmendem Alter einen Rückgang der positiven Nennungen.

Die Einschätzung der angemessenen Verwendung von Lob und Kritik durch den Leiter wird vom Qualifikationsstand der Versuchspersonen beeinflusst. Mit zunehmender Qualifikation verringert sich

die Häufigkeit positiver Wertungen! Die Ansprüche steigen, das Urteil wird kritischer.

Die Unterschiede zwischen den Betrieben sind unwesentlich: an erster Stelle steht das KWH, gefolgt von ORSTA und CKB.

Der Effekt positiver und negativer Sanktionen ist ferner abhängig von dem Grad der Wirksamkeit, den die F./E.-Mitarbeiter den einzelnen Arten und Formen von Lob und Kritik zuerkennen.

Nachfolgende Tabelle macht deutlich, welche positiven Sanktionen die höchsten Wertschätzungen von Seiten der F./E.-Mitarbeiter erfahren.

Tabelle 21: Positive Sanktionsformen
(Angaben in %)

Platz	Sanktionsform	Zustimmung
1	Geldprämie	84
2	Zusatzurlaub	73
3	Lob in der Kaderakte	51
4	Lob durch den unmittelbaren Vorgesetzten vor dem Arbeitskollektiv	50
5	Sachwertprämie	39
6	Lob durch den übergeordneten Leiter vor dem Betriebskollektiv	35
7	Lob durch den unmittelbaren Vorgesetzten unter vier Augen	34
8	Delegierung in ein leitendes Gremium	21
9	Lob in der Betriebszeitung	11
10	Lob an der Wandzeitung	8

Bei den positiven Sanktionsformen steht die Geldprämie mit 84 % aller Nennungen an der Spitze der Rangreihe. Die exponierte Stellung dieser positiven Sanktionsform weist darauf hin, daß auch von den im Forschungs- und Entwicklungsbereich insgesamt Tätigen eine hohe Bewertung der materiellen Anerkennung von Arbeitsleistungen erfolgt.

Männliche Befragte reflektieren stärker auf diese Sanktionsform als weibliche Befragte.

Bei den auf den übrigen Rangplätzen genannten positiven Sanktionsformen urteilen Frauen häufiger positiv als Männer.

Zwischen den Alters- und Qualifikationsgruppen existieren diesbezüglich keine wesentlichen Unterschiede.

Jüngere Mitarbeiter sowie Facharbeiter bewerten diese Sanktionsformen höher als ältere Mitarbeiter sowie Fach- und Hochschulkader. Bei letzteren spielt die Geldprämie eine etwas geringere Rolle!

Die Unterschiede zwischen den Betrieben sind gering.

In gleicher Weise wurde die Stellung zu negativen Sanktionen ermittelt:

Tabelle 22: Negative Sanktionsformen
(Angaben in %)

Platz	Sanktionsform	Zustimmung
1	die sachliche, gerechtfertigte Kritik durch den unmittelbaren Vorgesetzten unter vier Augen	84
2	die sachliche, gerechtfertigte Kritik durch den unmittelbaren Vorgesetzten vor dem Arbeitskollektiv	57
3	die sachliche, gerechtfertigte Kritik durch einen übergeordneten Leiter vor dem Betriebskollektiv	11
4	die sachliche, gerechtfertigte Kritik an der Wandzeitung bzw. in der Betriebszeitung	5

Die Interpretation der Rangfolge negativer Sanktionsformen muß ebenfalls unter dem Gesichtspunkt der wünschenswertesten Form erfolgen. Es darf deshalb nicht verwundern,

daß die "Kritik des unmittelbaren Vorgesetzten unter vier Augen" eine relativ hohe Wertung erfährt. Die Praxis hat jedoch bewiesen, daß die sachliche, gerecht-

fertigte Kritik durch den unmittelbaren Vorgesetzten vor dem Arbeitskollektiv eine der wirksamsten Formen negativer Sanktionierung ist.

Männliche Befragte äußern sich bezüglich aller negativen Sanktionsformen häufiger zustimmend als weibliche Befragte.

Eine Differenzierung ergibt sich beim Vergleich der Altersgruppen. Während bezüglich der auf den Rangplätzen 1 und 2 genannten negativen Sanktionsformen die zustimmenden Antworten der älteren Kollegen überwiegen, ist das Verhältnis für die Rangplätze 3 und 4 umgekehrt; hier urteilen die jüngeren häufiger zustimmend.

Zwischen den Qualifikationsgruppen sind anhand des vorliegenden Materials keine Unterschiede nachweisbar.

Die betriebsspezifische Sortierung verweist auf einen Wechsel in der Rangfolge der Betriebe. Aufgrund der Häufigkeit zustimmender Wertungen ist die Rangfolge: KWH, CKB, ORSTA-Hydraulik.

3.4. Zusammenfassung und Folgerungen

1. Zwischen der Zufriedenheit mit der jetzigen Tätigkeit und dem Verhältnis zum direkten Vorgesetzten bestehen enge Wechselbeziehungen. Ein schlechtes Verhältnis zum Vorgesetzten führt zur Unzufriedenheit mit der ausgeübten Tätigkeit und kann Ursache latenter Fluktuation sein. Die bewußte Gestaltung seiner Beziehung zu jedem Mitarbeiter auf der Grundlage pädagogischer, psychologischer und leitungswissenschaftlicher Erkenntnisse ist Aufgabe jedes Leiters im Bereich der Forschung und Entwicklung.
2. Im Zusammenhang mit der Bewertung der Arbeitsleistung seiner Mitarbeiter sollte jeder Leiter im Bereich der Forschung und Entwicklung neben den Formen materieller Anerkennung auch moralische Stimuli anwenden. Lediglich 30 % aller Befragten sind ohne Einschränkung der Meinung, daß ihre Arbeitsleistung außer durch Lohn und Gehalt auch durch Lob und öffentliche Anerkennung gewürdigt wird.

Dieser "Nachholebedarf" sollte durch Einbeziehung verschiedener Formen der moralischen Anerkennung in die Leitungstätigkeit gedeckt werden.

3. Wichtige Persönlichkeitseigenschaften, wie Sympathie, Gerechtigkeit, Hilfsbereitschaft, Durchsetzungsvermögen, klarer politischer Standpunkt, hohes fachliches Können, Aufgeschlossenheit u.a. sind nach Aussagen der Versuchspersonen bei den meisten der eingeschätzten Leiter im Bereich der Forschung und Entwicklung vorhanden, jedoch in unterschiedlichem Ausprägungsgrad.

Die höchste Wertschätzung erfährt mit 94 % das fachliche Können vor dem klaren politischen Standpunkt (84 %). Dieses Ergebnis läßt darauf schließen, daß die direkten Vorgesetzten ihrer Funktion als politische Leiter noch nicht immer voll gerecht werden. Hohe Effektivität der Leitungstätigkeit und ökonomische Erfolge lassen sich nur erzielen, wenn der klare politische Standpunkt und das hohe fachliche Können des Leiters eine Einheit bilden.

4. Die zielstrebige, kontinuierliche Anwendung positiver und negativer Sanktionen im Sinne moralischer Stimuli kann zur Aktivierung schöpferischer Potenzen der Mitarbeiter in Forschungs- und Entwicklungskollektiven beitragen. Für den Leiter ist von Bedeutung, die für seinen Arbeitsbereich und in seinem Kollektiv wirksamsten Formen der Sanktionierung zu kennen und bewußt anzuwenden.

Eine Reihe soziologischer Untersuchungen des ZIJ (ISA, U-Erdöl, Sanktionsstudie) weisen nach, daß mitunter die Relationen in der Anwendung verschiedener Formen der Anerkennung bzw. der Kritik zugunsten negativer Sanktionen verschoben sind. Jeder Leiter sollte prinzipiell Lob und Kritik in ausgewogener Relation verwenden. Die Würdigung erledigter Aufgaben, erfüllter Teilaufträge, erfolgsversprechender Konstruktionen, neuer Technologien ist für den einzelnen Mitarbeiter ein Erfolgserlebnis und gleichzeitig ein Stimulus für die weitere Arbeit, für neue Ideen.

4. Einstellung zum Kollektiv

"Sozialistische Persönlichkeiten entwickeln sich in ihren Arbeitskollektiven, im Ringen um höchste Ergebnisse im sozialistischen Wettbewerb, beim Lernen, im Sport und bei der Aneignung der Schätze der Kultur, bei der Teilnahme an der Leitung und Planung unserer Gesellschaft auf allen Gebieten" (E. HONECKER: Bericht des ZK an den VIII. Parteitag der SED, Berlin 1971, S. 90).

Daher schenken Partei und Regierung den sozialen Prozessen und ihrer Leitung und Planung besondere Aufmerksamkeit. Im Mittelpunkt des gesellschaftlichen Interesses steht dabei die Klärung solcher Fragen, durch welche Bedingungen, Mittel und Methoden der Organisation des Produktionsprozesses die Leistungen und die schöpferische Aktivität der Werktätigen optimal entwickelt und gefördert werden können. Das gilt vor allem auch für die Werktätigen, die in relativ neuen Formen der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit, den interdisziplinär zusammengesetzten F./E.-Kollektiven, tätig werden.

4.1. Kollektivbeziehungen

Insgesamt fühlen sich 94 % aller im F./E.-Bereich untersuchten Beschäftigten in ihren Arbeitskollektiven wohl, wobei sich jeder Dritte ohne Einschränkung mit seinem Kollektiv identifiziert.

Diese Verbundenheit mit dem Kollektiv ist bei den männlichen und weiblichen Befragten gleichermaßen positiv entwickelt, ebenso wie auch bei den verschiedenen Alters- und Qualifikationsgruppen.

Das ausgeprägte Wohlfühlen im Kollektiv ist jedoch nicht in jedem Falle mit einem positiven Vertrauensverhältnis zwischen den Kollegen gleichzusetzen. Denn insgesamt geben 18 % an, daß zwischen den meisten Kollegen kein Vertrauensverhältnis bestehe. In etwa gleichem Maße wird betont, daß im Kollektiv viel Zank und Streit herrsche (16 %).

Besondere Probleme scheinen vor allem die weiblichen Beschäftigten und die jüngeren Kollegen des F./E.-Bereiches in ihren Kollektiven

zu haben. Während die männlichen Befragten zu 87 % ein Vertrauensverhältnis und nur zu 11 % Streit für ihr Kollektiv angeben, bestätigen nur 75 % der weiblichen vertraute Beziehungen, aber 23 % weisen auf Streitereien in Kollektiv hin.

Mit zunehmendem Alter und steigender Qualifikationshöhe der Befragten wird das Vertrauensverhältnis zunehmend positiver eingeschätzt, während die Häufigkeit von Zank und Streit im Kollektiv offenbar in gleichem Maße abnimmt.

Eine wesentliche Ursache ist darin zu sehen, daß mit steigendem Alter in der Regel auch eine längere Kollektivzugehörigkeit verbunden ist, sich die Kollegen untereinander besser kennen und einschätzen können und persönliche Eigenarten und Eigenschaften daher auch weniger Anlaß zu Auseinandersetzungen im Kollektiv bieten werden.

Tabelle 23: Einschätzung der Kollektivbeziehungen
(Angaben in %)

	Vertrauensverhältnis im Kollektiv	Zank und Streit im Kollektiv
ohne Qualifikation/ Lehrlinge	73	20
Facharbeiter	76	22
Fachschulabsolv.	79	16
Hochschulabsolv.	89	4

Obwohl sich jeweils über 90 % der Befragten aller drei Betriebe in ihrem Kollektiv wohlfühlen, so ist die Identifikation der Beschäftigten des F./E.-Bereiches im VEB KWH mit ihrem Kollektiv insgesamt am positivsten ausgeprägt. 42 % dieser Befragten fühlen sich in ihrem Kollektiv uneingeschränkt wohl, aber nur jeweils etwa 25 % der des VEB CKB und ORSTA.

Der vergleichsweise hohe Anteil junger und weiblicher Kräfte in den F./E.-Kollektiven des VEB CKB spiegelt sich auch in der deutlich schlechtesten Einschätzung des Vertrauensverhältnisses in

den Kollektiven (nur 67 % gegenüber 85 % bei ORSTA bzw. 89 % beim KWH) und in der häufigsten Nennung von Zank und Streit im Kollektiv wider (32 % gegenüber 14 % beim KWH bzw. 4 % bei ORSTA). Daher ist es besonders im VEB CKB erforderlich, sich verstärkt der Entwicklung der Kollektivbeziehungen zuzuwenden.

Spezielle Vergleiche ergaben einen engen Zusammenhang zwischen dem Wohlfühlen im Kollektiv und dem Umfang der fachlichen Anerkennung durch die Kollegen des Kollektivs. Die Beschäftigten des F./E.-Bereiches fühlen sich umso häufiger uneingeschränkt in ihrem Kollektiv wohl, je mehr Kollegen des Kollektivs sie fachlich anerkennen. Während sich z.B. 55 % derjenigen, die sich von allen Kollegen fachlich anerkannt fühlen, sich auch uneingeschränkt in ihrem Kollektiv wohlfühlen, so sind es nur noch 42 % der sich von der Mehrheit der Kollegen fachlich geachtet fühlenden Kollegen.

Der positive Einfluß kollektiver Leistungsbewertung auf die Kollektivverbundenheit sollte dort genutzt und verstärkt werden, wo entweder viele junge Kräfte in einem Kollektiv vereint sind, oder wo das F./E.-Kollektiv erst relativ kurze Zeit besteht.

Die Untersuchung weist aus, daß sich vor allem die jüngeren Befragten des F./E.-Bereiches vergleichsweise am häufigsten von nur einigen Kollegen anerkannt fühlen. Mit zunehmendem Alter und steigender Qualifikationshöhe fühlen sich die Befragten in stärkerem Maße von der Mehrheit der Kollegen anerkannt.

So geben 61 % der 27-35 Jahre alten Befragten und 72 % der über 35jährigen Beschäftigten des F./E.-Bereiches an, von der Mehrheit der Kollegen im Kollektiv fachlich anerkannt zu werden, während das nur 44 % der 18-20 Jahre alten Befragten bestätigen.

Drei Viertel aller Befragten sehen in ihrem Kollektiv sowohl die ökonomischen Planziele als auch ihre individuellen Wünsche und Interessen verwirklicht.

Dennoch darf nicht unterschätzt werden, daß etwa jeder Vierte darauf verweist, daß in ihrem Kollektiv ausschließlich die ökonomischen Planziele im Vordergrund stehen (20 %) bzw. daß jeder

von den Kollegen versucht, nur seine eigenen Wünsche und Interessen durchzusetzen (6 %). Mit zunehmendem Alter der Befragten sinkt der Anteil derer, die das Bemühen des Kollektivs um hohe ökonomische Leistungen und die gleichzeitige Befriedigung individueller Interessen positiv einschätzen, demgegenüber steigt etwa gleichermaßen die Häufigkeit solcher Auffassungen, daß im Kollektiv vorwiegend nur die ökonomischen Aufgaben verfolgt werden.

Während offenbar die jüngeren Beschäftigten des F./E.-Bereiches in ihren Kollektiven noch stärker die individuellen Erwartungen und Interessen verwirklicht sehen (84 %), urteilen die älteren Kollegen aufgrund ihres veränderten Anspruchsniveaus zurückhaltender (73 %).

Andererseits konnte durch spezielle Vergleiche kein Zusammenhang zwischen der Befriedigung, in der kollektiven Tätigkeit auch persönliche Interessen und Bedürfnisse verwirklichen zu können, und der persönlichen Einsatzbereitschaft ermittelt werden. Diejenigen, die der Meinung sind, daß in ihrem Kollektiv ausschließlich die Planziele Bedeutung haben und auf die persönlichen Wünsche keine Rücksicht genommen werden kann, sind nicht weniger einsatzbereit und um hohe Leistungen bemüht als solche, die im Kollektiv auch ihre persönlichen Wünsche und Erwartungen befriedigt sehen.

Die Einsatzbereitschaft und das Bemühen um hohe Leistungen werden offensichtlich von anderen Einstellungen und Motiven stärker bestimmt als allein von der Berücksichtigung persönlicher Interessen in der Arbeitstätigkeit.

Eine stärkere Einbeziehung der kollektiven Freizeitgestaltung in die Arbeit und eine verstärkte Ausstrahlung der Brigadearbeit auf die individuelle Freizeitgestaltung könnte sowohl die Kollektivbeziehungen weiter festigen als auch die Herausbildung sozialistischer Persönlichkeitsmerkmale weiter fördern.

Nur jeweils etwa 55 % der männlichen und weiblichen Befragten bestätigen Bemühungen ihres Kollektivs um eine gemeinsame Freizeitgestaltung. Die verschiedenen Alters- und Qualifikationsgruppen zeigen dabei kaum Unterschiede.

Verstärkte Aufmerksamkeit sollten vor allem die staatlichen und gesellschaftlichen Leitungen des VEB KWH dieser Möglichkeit der

Bereicherung des Kollektivlebens widmen, da die gemeinsame Freizeitgestaltung mit nur 47 % gegenüber den VEB CKB (67 %) und ORSTA (56 %) am schwächsten entwickelt ist. Die positive Einschätzung des Vertrauensverhältnisses und die allgemein große Hilfsbereitschaft in den F./E.-Kollektiven können dabei als Ansatzpunkte für die Aktivierung der gemeinsamen Freizeitgestaltung dienen.

Tabelle 24: Einschätzung des Vertrauensverhältnisses und der Hilfsbereitschaft im Kollektiv
(Angaben in %)

	Vertrauensverhältnis im Kollektiv	Hilfsbereitschaft im Kollektiv
VEB CKB	67	91
VEB ORSTA	85	96
VEB KWH	89	97

Die Tabelle verdeutlicht, daß von nahezu allen Beschäftigten des F./E.-Bereiches betont wird, daß die Hilfsbereitschaft im Kollektiv positiv entwickelt ist.

Dieses Ergebnis ist auch besonders deshalb hervorzuheben, da selbst in solchen Kollektiven, in denen das Vertrauensverhältnis noch relativ schwach entwickelt ist (VEB CKB), die Hilfsbereitschaft nicht schlechter ausgeprägt ist.

4.2. Einstellung zur sozialistischen Gemeinschaftsarbeit

Die sozialistische Gemeinschaftsarbeit wird von 90 % der Befragten als entscheidendes Mittel zur Verwirklichung der hohen Forschungs- und Entwicklungsaufgaben angesehen.

Die weiblichen Befragten erkennen die Notwendigkeit sozialistischer Gemeinschaftsarbeit mit 68 % deutlich häufiger uneingeschränkt an als die männlichen mit 54 %. Demgegenüber bestehen zwischen den verschiedenen Alters- und Qualifikationsgruppen keine Unterschiede in der positiven Einstellung zu einer der Grundlagen erfolgreicher F./E.-Tätigkeit.

Der Herausbildung einer positiven Einstellung zur sozialistischen Gemeinschaftsarbeit wurde offenbar in den drei untersuchten VEB unterschiedliches Gewicht beigemessen. Obwohl gleichermaßen über 90 % positiv urteilen, bestehen doch im Grad der Anerkennung der Notwendigkeit sozialistischer Gemeinschaftsarbeit bedeutsame Unterschiede. Die folgende Tabelle verdeutlicht, daß teilweise sogar Mitglieder sozialistischer Brigaden, die ihren Ehrentitel nur in sozialistischer Gemeinschaftsarbeit mit den Kollegen des Kollektivs erringen konnten, die Notwendigkeit der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit nicht positiver bewerten:

Tabelle 25: Einstellung zur sozialistischen Gemeinschaftsarbeit im Vergleich zur Mitgliedschaft in sozialistischen Brigaden
(Angaben in %)

	Mitgliedschaft in soz. Brigaden	uneingeschr. Zustimmung zur soz. Gemeinschaftsarbeit
VEB CKB	64	71
VEB ORSTA	90	48
VEB KWH	58	63

Die große Differenz zwischen dem Anteil von Mitgliedern sozialistischer Brigaden des VEB ORSTA und des vergleichsweise geringsten Prozentsatzes derer, der der Notwendigkeit sozialistischer Gemeinschaftsarbeit für eine erfolgreiche F./E.-Arbeit uneingeschränkt zustimmt, sollte Anlaß zu einer gründlichen Analyse in den Leitungen dieses VEB sein.

Eine tiefergehende Analyse deutet einen engen Zusammenhang zwischen der Anerkennung dieser Notwendigkeit einerseits und der Einstellung zur notwendigen Zusammenarbeit von Wissenschaftlern und Praktikern in einem Kollektiv andererseits an. Eine solche Zusammenarbeit wird um so mehr bezweifelt, je stärker die Notwendigkeit sozialistischer Gemeinschaftsarbeit nur eingeschränkt anerkannt wird.

Ferner gibt es einen nicht geringen, relativ konstanten Prozentsatz solcher Beschäftigter des F./E.-Bereiches, der einer Zusammenarbeit von Wissenschaftlern und Praktikern in einem Kollektiv skeptisch gegenübersteht. Obwohl 90 % die sozialistische Gemein-

schaftsarbeit für notwendig erachten, äußern doch jeweils durchschnittlich 30 % folgende Bedenken gegenüber der Zusammenarbeit von Wissenschaftlern und Praktikern

Tabelle 26: Gründe für die Ablehnung der interdisziplinären Zusammensetzung von F./E.-Kollektiven
(Angaben in %)

	Häufigkeit gesamt	m.	w.
1. Wissenschaftler bleiben lieber unter sich	39		
2. Wissenschaftler unterschiedlicher Fachrichtungen zerreden oft Probleme	33		
3. Bildungsdifferenzen zwischen Wissenschaftlern und Praktikern zu groß	29		
4. Interessen sind zu verschieden	23		

Zwischen 60 % und 75 % der Befragten sehen keine oder nur geringe Probleme, die bei der Zusammenarbeit von Wissenschaftlern und Praktikern entstehen könnten. Die weiblichen Beschäftigten des F./E.-Bereiches nennen diesbezüglich aber deutlich häufiger Schwierigkeiten als ihre männlichen Kollegen. Auch die jüngeren Kräfte einerseits und die Lehrlinge und Facharbeiter andererseits äußern häufiger Bedenken gegenüber der Zusammenarbeit von Wissenschaftlern unterschiedlicher Qualifikation und von Wissenschaftlern und Praktikern in einem Kollektiv. Mit steigendem Alter und Qualifikationsniveau nimmt die Häufigkeit solcher Vorbehalte und Bedenken ab.

Im Mittelpunkt der Arbeit der staatlichen und gesellschaftlichen Leitungen aller drei untersuchten VEB sollte verstärkt die Bemühung stehen, die Notwendigkeit enger sozialistischer Gemeinschaftsarbeit von Wissenschaftlern und Praktikern für eine erfolgreiche F./E.-Arbeit zu erläutern und an praktischen Beispielen zu belegen. Besonders notwendig erscheint dies gegenüber den jungen Kollegen, den Lehrlingen und Facharbeitern. Der Abbau solcher objektiv oder subjektiv begründeter Bedenken könnte nicht nur die Kollektivbe-

ziehungen weiter verbessern, sondern auch mögliche Konfliktquellen beizeiten beseitigen und sich positiv auf die Effektivität der Forschungs- und Entwicklungstätigkeit auswirken.

4.3. Sozialistischer Wettbewerb und Titelkampf

82 % aller Befragten des F./E.-Bereiches stehen mit ihren Kollektiven im Kampf um den Titel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit". Etwa drei Viertel sind bereits Mitglieder sozialistischer Brigaden und 10 % beteiligen sich erstmals am Titelkampf.

Die sowohl altersmäßig als auch vom Qualifikationsniveau her unterschiedliche Zusammensetzung der F./E.-Kollektive spiegelt sich darin wider, daß sich keinerlei Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Befragten, Facharbeitern, Fach- und Hochschulabsolventen in der Beteiligung am Titelkampf nachweisen lassen. Lediglich die jüngeren Befragten beteiligen sich naturgemäß häufiger erstmals am Titelkampf, während die älteren bereits häufiger Mitglieder sozialistischer Brigaden sind.

Einen Rückstand in der Popularisierung und Einbeziehung der F./E.-Kollektive in den Kampf um den Ehrentitel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" weisen mit jeweils etwa 75 % Beteiligung die VEB CKB und KWH gegenüber 96 % im VEB ORSTA auf.

Die Untersuchung verdeutlicht, daß der Entwicklungsstand der Kollektive, die im Titelkampf stehen, oftmals noch zu stark nur an ökonomischen Parametern gemessen wird.

So läßt sich z.B. nicht nachweisen, daß sich Mitglieder sozialistischer Brigaden in ihren Kollektiven wohler als solche Befragte fühlen, die erst noch den Titelkampf aufnehmen wollen bzw. diesen sogar ablehnen. Auch die Mitverantwortung der Kollektivmitglieder für die politische Entwicklung jedes einzelnen Kollegen ist durch die Teilnahme am Titelkampf bzw. die Zugehörigkeit zu sozialistischen Brigaden noch nicht sichtbar gefördert worden. Die politisch-ideologische Arbeit muß daher künftig stärker in den Kampf um den Titel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" einbezogen werden und zu einem entscheidenden Kriterium für den Entwicklungsstand der im

Titelkampf stehenden Kollektive werden.

Relativ große Unklarheiten scheinen bei den Befragten des F./E.-Bereiches hinsichtlich des sozialistischen Wettbewerbs, Fragen seiner Führung und dem Beitrag des eigenen Kollektives im Rahmen dieses Wettbewerbes zu bestehen.

Obwohl insgesamt 90 % angeben, mit dem Arbeitskollektiv um die Verwirklichung von festen Wettbewerbsverpflichtungen zu ringen, äußern aber andererseits auch 20 %, vom sozialistischen Wettbewerb in ihrem Kollektiv überhaupt nichts zu spüren. Die Unklarheiten sind nicht nur bei den 18-23 Jahre-alten Befragten relativ groß, sondern auch überraschenderweise bei den über 35jährigen Befragten des F./E.-Bereiches. So ringen von ihnen 95 % um die Realisierung fester Wettbewerbsverpflichtungen, aber 24 % geben an, vom sozialistischen Wettbewerb in ihrem Kollektiv nichts zu spüren.

Insgesamt weisen die Ergebnisse darauf hin, daß in den VEB offenbar der sozialistische Wettbewerb und der Titelkampf als zwei verschiedene Formen angesehen werden und parallel laufen.

Das kann zu Unklarheiten führen, die sich sowohl hemmend auf die Wettbewerbsentwicklung, -initiative einerseits als auch die Entwicklung der schöpferischen Einsatzbereitschaft der Kollektive und Persönlichkeiten auswirken können.

Besonders bedeutsam scheint dieses Problem für den VEB ORSTA zu sein. Obwohl 96 % der Befragten dieses Betriebes im Titelkampf stehen, so geben doch nur 81 % feste Wettbewerbsverpflichtungen an, 25 % spüren vom sozialistischen Wettbewerb in ihrem Kollektiv angeblich überhaupt nichts.

4.4. Werte, Normen und Ziele im Kollektiv

Über drei Viertel der Befragten des F./E.-Bereiches geben an, in ihrem Kollektiv Kollegen mit klarem politischen Standpunkt zu haben, 23 % meinen hingegen, daß das nicht der Fall sei.

Dieser hohe Anteil, der der Auffassung ist, es gebe keinen Kollegen im Kollektiv, der einen klaren politischen Standpunkt habe, deutet

auf einige Probleme hin. Zunächst muß angenommen werden, daß aufgrund der relativ geringen Bedeutsamkeit der politisch-ideologischen Arbeit in den F./E.-Kollektiven es sicherlich einigen Befragten schwerfällt, die politische Grundeinstellung der Kollegen klar einzuschätzen. Andererseits drückt sich darin auch ein teilweise ungenügendes persönliches Kennen der Kollektivmitglieder untereinander aus.

Die Verantwortung für die politische Entwicklung und das politische Auftreten der Kollegen ist in den F./E.-Kollektiven noch zu gering entwickelt und weist auf wichtige erzieherische Aufgaben in der Kollektivarbeit hin.

Die folgende Tabelle zeigt, daß vor allem auch solche Kollegen, die einen klaren politischen Standpunkt haben, noch zu gering Einfluß auf die Herausbildung der politischen Mitverantwortung in den Kollektiven nehmen.

Tabelle 27: Verantwortung für die politische Entwicklung der Kollektivmitglieder
(Angaben in %)

	Kollegen mit klarem pol. Standpunkt im Kollektiv. Bejahung	Mitverantwortung für pol. Entwicklung der Kollegen vorhanden. Bejahung
--	--	---

ohne Qualifik./ Lehrlinge	87	53
Facharbeiter	72	53
Fachschulabschl.	73	45
Hochschulabschl.	86	48

Die Untersuchung weist auf ein weiteres, ernsthaftes Problem hin:

Während mit zunehmendem Alter der Befragten immer häufiger angegeben wird, Kollegen mit klarem politischen Standpunkt zu haben, nimmt demgegenüber die positive Einschätzung der politischen Mitverantwortung im Kollektiv weiter ab.

Gegenüber 58 % positiver Einschätzungen der politischen Mitverantwortung bei den 18-20 Jahre alten Befragten, sind es bei den 27-35jährigen Befragten des F./E.-Bereiches nur noch 42 %.

Die Angaben zeigen, daß der ideologischen Arbeit gleichermaßen bei den verschiedenen Alters- und Qualifikationsgruppen verstärkte Aufmerksamkeit gewidmet werden muß. Besondere Aufgaben haben auf diesem Gebiet die staatlichen und gesellschaftlichen Leitungen des VEB ORSTA. Obwohl die Befragten dieses Betriebes am häufigsten angeben, Kollegen mit klarem politischen Standpunkt zu haben, obwohl sie fast ausnahmslos im Kampf um den Titel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" stehen, wird die politische Mitverantwortung des Kollektivs für das politische Auftreten und die politische Entwicklung jedes einzelnen Kollegen mit nur 37 % am schlechtesten eingeschätzt. Am positivsten ist sie im VEB CKB mit 63 % entwickelt.

Die noch nicht befriedigende Bedeutsamkeit der politisch-ideologischen Arbeit in den F./E.-Kollektiven spiegelt sich auch darin wider, daß etwa zwei Drittel der Befragten angeben, allein oder vorwiegend die fachliche Arbeit führe zu Achtung und Anerkennung im Kollektiv. Diese Überbetonung des Wertes der fachlichen Arbeit steigt mit zunehmendem Alter und zunehmender Qualifikationshöhe weiter an.

Mit insgesamt 93 % wird von den Beschäftigten des F./E.-Bereiches auch wesentlich häufiger angegeben, Kollegen mit hohem fachlichen Können zu haben, als sie Kollegen mit klarem politischen Standpunkt bestätigen (77 %). Es bestehen keinerlei Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Befragten hinsichtlich der Einschätzung der Häufigkeit von Kollegen mit hohem fachlichen Können im Kollektiv. Auch die unterschiedlichen Alters- und Qualifikationsgruppen urteilen gleichermaßen positiv.

Obwohl in den untersuchten F./E.-Bereichen die kollektive Verantwortung für die fachliche Arbeit der Kollegen mit 76 % deutlich positiver als die politische Mitverantwortung mit 48 % entwickelt ist, so kann auch ersteres nicht befriedigen. Forschungs- und

Entwicklungstätigkeit ist weitgehend kollektive, sozialistische Gemeinschaftsarbeit, bei der jeder einzelne Mitarbeiter sowohl für seine Aufgaben als auch für die Arbeit seiner Kollegen hohe Verantwortung trägt. 20 % schätzen aber diese hohe fachliche Mitverantwortung als in ihrem Kollektiv noch ungenügend entwickelt ein. Trotz der mit zunehmendem Alter und höherer Qualifikation einhergehenden stärkeren Betonung der "rein" fachlichen Orientierung des Kollektivs, wird die Verantwortung des Kollektivs gegenüber der fachlichen Arbeit der einzelnen Kollegen zunehmend schlechter eingeschätzt. Auch hier spielt wieder das Problem des Anspruchsniveaus mit. Diese Tendenz ist in der Tabelle 28 dargestellt.

Tabelle 28: Einschätzung der Mitverantwortung für die fachliche Arbeit der Kollektivmitglieder
(Angaben in %)

Kollegen mit hohem fachl. Können vorhanden Bejahung		Verantwortung des Kollektivs f. fachliche Arbeit der Kollegen Bejahung ges. davon uneing.	
18-20 Jahre	92	85	54
21-23 "	93	82	40
24-26 "	95	78	35
27-35 "	93	75	26
über 35 "	94	78	34

Trotz des vergleichsweise am schlechtesten eingeschätzten Vertrauensverhältnisses in den Kollektiven des VEB CKB wird die fachliche als auch die politische Mitverantwortung von den Befragten des F./E.-Bereiches dieses Betriebes am positivsten bewertet. Diesbezüglich werden die Kollektivbeziehungen insgesamt am schlechtesten im VEB ORSTA eingeschätzt.

Vergleichende Analysen der Ergebnisse ergaben keinen Zusammenhang zwischen der Teilnahme am Kampf um den Ehrentitel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" bzw. der Zugehörigkeit zu einem solchen Kollektiv und dem Ausprägungsgrad der politischen Mit-

verantwortung im Kollektiv. D.h. die ideologische Arbeit in den F./E.-Kollektiven muß insgesamt und besonders beim Titelkampf stärker als bisher aktiviert und gefördert werden.

Die große Bedeutung der kollektiven Verantwortung gegenüber der politischen Entwicklung und dem politischen Auftreten der Kollegen drückt sich auch in ihrem stark fördernden Einfluß auf die Herausbildung hoher fachlicher Mitverantwortung im Kollektiv aus.

Diejenigen Befragten, die die politische Mitverantwortung uneingeschränkt positiv einschätzen, betonen zugleich auch zu 86 % uneingeschränkt die Verantwortung des Kollektivs gegenüber der fachlichen Arbeit der Kollegen. Demgegenüber schätzen aber nur 30 % derjenigen, die die fachliche Mitverantwortung im Kollektiv uneingeschränkt positiv bewerten, zugleich auch die politische kollektive Verantwortung ohne Einschränkung positiv ein.

4.5. Zusammenfassung

Die Untersuchung verdeutlicht eine Reihe von Problemen, deren Klärung effektiv nur unter Einbeziehung und Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Bedingungen möglich ist. Andererseits lassen die Ergebnisse erkennen, daß nicht nur betriebsspezifische Einflüsse, sondern auch vielfältige subjektive Erwartungen und Bedingungen Einfluß auf die Einstellung zum Kollektiv, auf die Kollektivbeziehungen und die kollektiven Werte und Normen haben.

In der Arbeit der staatlichen und gesellschaftlichen Leitungen sollten folgende Ergebnisse und Probleme beachtet werden:

1. Insgesamt verwirklichen die untersuchten F./E.-Kollektive in noch nicht genügendem Maße die Einheit von fachlicher und politisch-erzieherischer Arbeit. Damit werden wesentliche Potenzen zur vollen Entfaltung und Nutzung der kollektiven schöpferischen Arbeit wie auch der sozialistischen Persönlichkeitserziehung im Kollektiv, die sich nachweisbar positiv auf die Effektivität der Arbeit auswirken, in noch nicht genügendem Maße berücksichtigt und genutzt. Obwohl sich 94 % der Befragten in ihren Kollektiven

wohl fühlen, so ist die Mitverantwortung für die fachliche Arbeit der Kollegen mit 76 % bzw. die politische Entwicklung der Kollektivmitglieder mit 48 % nur ungenügend entwickelt.

2. Besondere Aufmerksamkeit verdient die Leitung und Lenkung des sozialistischen Wettbewerbs und des Kampfes um den Ehrentitel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit". Ein erheblicher Teil der Befragten läßt deutliche Unklarheiten erkennen, was unter sozialistischem Wettbewerb konkret zu verstehen ist, wie er geführt wird und in welchem Maße sich das eigene Kollektiv an diesem Wettbewerb beteiligt. Es erscheint dringend notwendig, die neuen Richtlinien für die Führung und Auswertung des Kampfes um den Ehrentitel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" konsequent anzuwenden und zur Grundlage der gesamten Arbeit zu machen.

Die erzieherische Bedeutung des Titelkampfes gilt es weiter zu verstärken. In vorliegender Untersuchung konnte nicht nachgewiesen werden, daß sich der erfolgreiche Titelkampf positiv auf die Verbundenheit mit dem Kollektiv oder auf eine verstärkte fachliche oder politische Verantwortlichkeit der Kollektivmitglieder gegenüber den Kollegen auswirkt.

3. Als ein zentrales Problem muß angesehen werden, daß nicht nur in den Kollektiven das Streben nach höchsten fachlichen Leistungen dazu führte, daß der politisch-ideologischen Arbeit ein zu geringes Gewicht beigemessen wurde, sondern daß auch in der Leitungstätigkeit zu stark die ökonomischen Planziele und deren Verwirklichung im Mittelpunkt der Arbeit stehen. Vorrangig wird noch an ökonomischen Parametern der Ausprägungsgrad sozialistischer Arbeitseinstellungen und der Entwicklungsstand des F./E.-Kollektivs gemessen. So wird z.B. mit großer Einheitlichkeit von den Beschäftigten des F./E.-Bereiches angegeben, daß Achtung und Anerkennung weitgehend im Kollektiv davon abhängen, welche fachlichen Leistungen der einzelne Kollege bringt.

4. Verstärkte Aufmerksamkeit sollten vor allem die jüngeren Kräfte in den F./E.-Kollektiven erhalten und auch solche F./E.-

Kollektive, die erst relativ kurze Zeit bestehen. Die Untersuchung zeigt, daß diese am stärksten Vorbehalte gegenüber der unmittelbaren Zusammenarbeit von Wissenschaftlern und Praktikern in einem Kollektiv äußern. Die gemeinsame Freizeitgestaltung und die stärkere kollektive Bewertung der fachlichen Leistungen einzelner Kollegen könnten dazu führen, daß die Kollektivbeziehungen sich weiter entwickeln und auch das persönliche Kennen und besser einschätzen können zu einer verstärkten Identifikation mit dem Kollektiv führen.

5. Einstellung und Verhalten zur schöpferischen Tätigkeit

5.1. Vorbemerkungen

Im folgenden sollen erste Analyseergebnisse schöpferischer Tätigkeit, deren Elemente und determinierende Faktoren sowie Resultate schöpferischen Verhaltens im Forschungs- und Entwicklungsbereich dargestellt werden.

Unsere Ausgangshypothese lautete:

Zwischen objektiven und subjektiven Determinanten schöpferischen Verhaltens bestehen enge Wechselbeziehungen

Der Begriff "schöpferisches Verhalten" ist allerdings zur Zeit in der Literatur noch relativ unbestimmt beziehungsweise mehrdeutig. Daher wird von uns (gegenwärtig) nur das Erkennen und Lösen auftretender Widersprüche zwischen Tätigkeitszielen und deren praktischer Realisierung - sofern hierfür noch kein Lösungsweg vorliegt - als schöpferisches Verhalten bezeichnet. Im Gegensatz dazu werden im allgemeinen die Fälle, in denen ein Lösungsweg existiert, als "Aufgabenverhalten" betrachtet. Ein Sonderfall von letzterem wäre das Routineverhalten, das durch wiederholtes Bearbeiten gleicher oder ähnlicher Aufgaben bestimmt ist.

5.2. Anteil schöpferischer Verhaltenselemente an der ausgeübten Tätigkeit

Schöpferisches Verhalten in besonderen Tätigkeitsbereichen erfordert entsprechend der Spezifik der dort notwendigen Tätigkeiten bestimmte schöpferische Fähigkeiten und Verhaltensweisen.

Wir gingen deshalb - hinsichtlich des von uns untersuchten F./E.-Bereiches - von folgenden Annahmen aus:

- Je stärker die Übereinstimmung zwischen den konkreten Anforderungen des Tätigkeitsbereiches sowie den dafür erforderlichen spezifischen schöpferischen Fähigkeiten ist (und)
- je größer diese Übereinstimmung ist, desto wahrscheinlicher läßt sich eine hohe Intensität schöpferischen Verhaltens und

ein hohes Maß schöpferischer Arbeitsergebnisse ermitteln. Gerade hier müßten sich deshalb die durch unsere Gesellschaft geprägten Persönlichkeitsmerkmale wie sozialistische Einstellung zur Arbeit, sozialistischer Klassenstandpunkt usw. fördernd auswirken und nachweisen lassen.

Es zeigte sich in unserer Untersuchung allerdings kein eindeutiger Zusammenhang zwischen diesen vorwiegend schöpferischen Fähigkeiten, wie beispielsweise

- Probleme erkennen können
- Beachtung praktischer Erfordernisse der Problemlösung u.ä. und dem sozialistischen Klassenstandpunkt.¹⁾

Durch spezifische Vergleiche wurde jedoch deutlich:

Der sozialistische Klassenstandpunkt äußerte sich insbesondere in solchen Elementen schöpferischen Verhaltens, die relativ eindeutig sozialistischen Persönlichkeitseigenschaften entsprechen, wie

- gefundene Lösungen verteidigen und gegen Vorbehalte anderer durchzusetzen,
- planmäßige Gestaltung des schöpferischen Arbeitsprozesses,
- kollektive Zusammenarbeit im Prozeß schöpferischen Verhaltens,
- schöpferische Umsetzung bereits vorhandener Lösungen auf den eigenen Arbeitsbereich.

Im weiteren wollen wir das genannte Problem

- des Wirkens sowie Anteils schöpferischer Verhaltenselemente im ausgeübten Tätigkeitsprozeß -

besonders beachten und analysieren. Dabei sollen im Mittelpunkt der Analyse und Darstellung für den F./E.-Bereich typische schöpferische Verhaltenselemente stehen.

¹⁾ Hierzu s. insbesondere S.

5.2.1. Typisch schöpferische Verhaltensweisen und Anforderungen im F./E.-Bereich

Für die Tätigkeit im F./E.-Bereich ist nicht nur eine entsprechende Qualifikation erforderlich, sondern es müssen auch spezifische Fähigkeiten entwickelt werden, die - auf die Dauer gesehen - erst eine erfolgreiche Tätigkeit gewährleisten. Bei näherer Analyse zeigte sich:

Qualifikation ist zwar eine notwendige, aber noch keine hinreichende Bedingung für erfolgreiche F./E.-Tätigkeit. Erst die Einheit von entsprechender Qualifikation und sozialistischen Persönlichkeitseigenschaften führt zur erforderlichen Qualität sozialistischen Schöpfertums. Gleichzeitig besteht noch ein weiteres, wesentliches Wechselverhältnis:

Die Entwicklung und Aneignung F./E.-typischer, schöpferischer Verhaltensweisen wird in starkem Maße von einem entsprechend gestalteten Leitungsprozeß beeinflusst.

Unsere Untersuchungsergebnisse weisen deutlich aus, daß in der Regel zwischen den einzelnen Untersuchungsbetrieben insgesamt keine erheblichen Unterschiede nachweisbar sind, obwohl starke Differenzen in der Qualifikations-, Geschlechter- und Altersstruktur zwischen ihnen bestehen und innerhalb dieser Struktur zu unterschiedlichen Tendenzen führen (s. 3.1.ff).

Unsere Vermutung hinsichtlich der Wirkung sozialistischer Persönlichkeitseigenschaften sowie der Leitung in der oben beschriebenen Weise wird u.a. dadurch bekräftigt, daß der VEB CKB Bitterfeld - trotz vorhandener Strukturunterschiede - sich einerseits bei den F./E.-typischen Verhaltensweisen nicht von den anderen Betrieben unterscheidet, aber andererseits der konsequente sozialistische Klassenstandpunkt im CKB ein wesentlich höheres Entwicklungsniveau aufweist als bei den anderen Betrieben.

Allerdings muß hier einschränkend bemerkt werden, daß insgesamt nur knapp die Hälfte (Tab. Sp. 4: 43 %) der befragten F./E.-Mitarbeiter den sozialistischen Klassenstandpunkt als wesentliches Element ihrer schöpferischen Tätigkeit betonen. Das heißt, ein

großer Teil der Befragten erkennt noch nicht in genügendem Maße, daß der sozialistische Klassenstandpunkt nicht nur Element, sondern notwendige Voraussetzung für sozialistisches Schöpfungsfertum ist.

Positiv zu vermerken ist: Facharbeiter erkennen in größerem Maße die Notwendigkeit des sozialistischen Klassenstandpunktes als Hochschulkader (54 % : 38 %). Obwohl auch das Ergebnis der Facharbeiter noch wenig befriedigend ist, erscheint die Situation bei den Hochschulkadern besonders bedenklich. Vor allem dann, wenn man beachtet, daß Hochschulabsolventen im F./E.-Bereich, verglichen mit Facharbeitern, fast ausschließlich Leiter sind oder werden können. Hieraus ergibt sich für übergeordnete Leitungen die Forderung nach sorgfältiger Analyse der gegenwärtigen politisch-ideologischen Erziehung im F./E.-Bereich (vergl. Kap. 1).

Beachtenswert erscheint ferner, daß im VEB CKB Bitterfeld über die Hälfte der F./E.-Mitarbeiter (57 %) den sozialistischen Klassenstandpunkt als festen Bestandteil ihrer schöpferischen Tätigkeit betrachten. Sie liegen in diesem Untersuchungsbereich über dem allgemeinen Niveau und sind erheblich besser als die beiden anderen Betriebe (KWH: 43 %; Hydraulik: 33 %).

Wir betonen nochmals, das liegt daran: Der Anteil der besser urteilenden Facharbeiter an der gesamten erfaßten Betriebspopulation war im CKB größer als in den übrigen Untersuchungsbetrieben.

Aus dem Urteil der von uns untersuchten Population ist ersichtlich, welche Fähigkeiten im F./E.-Bereich notwendig sind, um die dort gestellten Aufgaben mit hoher Qualität erfüllen zu können.

Die folgende Tabelle gibt eine Gesamtübersicht über die von uns in diesem Zusammenhang untersuchten schöpferischen Verhaltensweisen und Fähigkeiten im F./E.-Bereich. Aus ihr sind sowohl die Gesamt-tendenz als auch, bedingt durch verschiedene Faktoren (s.z.B. Pkt. 3 ff), die teilweise unterschiedlichen Wertungen durch männliche und weibliche F./E.-Mitarbeiter erkennbar.¹⁾

1) Aus der erkannten Notwendigkeit läßt sich (indirekt) auf den Ausprägungsgrad dieser Fähigkeit beim befragten Probanden schließen. Denn: Wenn A die Tätigkeit von B übernehmen soll, sind bestimmte Fähigkeiten bei A vorauszusetzen. Kennt B diese notwendigen Fähigkeiten (bzw. nennt er sie), so kann man schließen, daß B glaubt, diese Fähigkeit selbst zu besitzen.

Tabelle 29: Rangordnung¹⁾ der für den F./E.-Bereich als notwendig beurteilten schöpferischen Fähigkeiten und Verhaltensweisen

1. Rang- platz	2. Fähigkeiten/ Verhaltens- weisen	3. \bar{x} ges.	4. Prozentualer Anteil ²⁾ Ges. m. w.
1.	Probleme erkennen	1,54	92 94 89
2.	praktische Erfordernisse einer Problemlösung beachten	1,61	89 92 85
3.	Beharrlichkeit beim Versuch der Problemlösung	1,62	91 93 89
4.	bei Lösungsversuchen planmäßig vorgehen	1,67	91 93 87
5.	mit <u>anderen gemeinsam</u> nach Problemlösungen suchen	1,75	86 87 84
6.	bereits vorhandene Lösungen weiter verbessern	1,80	84 88 80
7.	gefundene Lösung als Hilfe zur Lösung ähnlicher Probleme nutzen	1,87	83 86 78
8.	unterschiedliche Lösungen eines Problems entwickeln	1,89	79 86 69
9.	Verfahren, Methoden etc. <u>anderer Arbeitsgebiete</u> im eigenen anwenden	1,90	80 85 73
10.	eine gefundene Lösung gegen Vorbehalte durchsetzen	1,94	75 82 65
11.	Aufgaben auf neuartige Weise lösen	1,96	80 84 74
12.	sich mit einem Problem <u>selbständig</u> auseinandersetzen	1,97	75 80 70
13.	nach bekannten Lösungsschritten und Vorgaben arbeiten	2,18	66 60 73
	konsequenter Klassenstandpunkt zur Förderung des gesellschaftlichen Fortschritts	2,54	43 40 48

1) geordnet nach den Mittelwerten \bar{x} aller Antwortpositionen

2) Prozentsumme der Antwortpositionen "in sehr starkem ..." (1) und "in starkem Maße" (2) notwendig
 ges. = Gesamtpopulation, m = männliche und w = weibliche F./E.-Mitarbeiter

Es ist ersichtlich, daß die Extremlätze der Tabelle (Rg.1 u.Rg.13) auch - hinsichtlich des Schöpferischen von extremen Fähigkeiten bzw. Verhaltensweisen bestimmt werden ("Schöpferisches" - Routine"- Verhalten). Besonders die Rangplätze 1-4 weisen nach, daß von fast allen F./E.-Mitarbeitern (rund 90 %) eindeutig schöpferisches Verhalten bzw. entsprechende Fähigkeiten als typisch für ihren Arbeitsbereich erkannt und genannt wurden. Die dabei zwischen Männern und Frauen auftretenden Unterschiede sind gering, verweisen aber in ihrer Tendenz stets auf eine etwas geringere Wertung durch die weiblichen F./E.-Mitarbeiter, insbesondere hinsichtlich des Ausprägungsgrades.

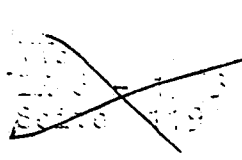
Insgesamt ist erkennbar, daß die Rangplätze 1 bis 12 und die in ihnen dargestellten Verhaltensweisen stets von mindestens drei Viertel der F./E.-Mitarbeiter als schöpferisch und typisch für ihren Arbeitsbereich bewertet wurden. Nur das Problem "nach bekannten Lösungsschritten etc. arbeiten" (Rg. 13) - charakteristisch für Routineverhalten - wird als wenig typisch für den F./E.-Bereich betrachtet. Dieser Trend gilt zwar für die Gesamtheit; jedoch zeigen sich in Urteilen der Geschlechter-, Alters- und Qualifikationsgruppen einige Spezifika.

Bei der Analyse von Gruppendifferenzen hinsichtlich der Einschätzung schöpferischen Verhaltens zeigen sich zwei Hauptprobleme bei:

- a) den Geschlechtergruppen (männlich, weiblich)
- b) den Alters- und Qualifikationsgruppen.

Relativ typisch für die Geschlechtergruppe ist, daß

- männliche und weibliche F./E.-Mitarbeiter insgesamt eine ähnliche Urteilstendenz aufweisen,
- Männer im Bereich der Rangplätze 1 bis 4 jedoch zu einer stärkeren Anerkennung typisch schöpferischer Verhaltens Elemente neigen als Frauen (Männer bevorzugen Antwortposition 1, Frauen Pos. 2)
- bei einer Einschätzung aller übrigen Fähigkeiten und Verhaltensweisen (außer Rg. 13 - Routine) die Männer stets über und die Frauen unter der allgemeinen Urteilstendenz liegen,

- 
- nur hinsichtlich des Urteils über Routineverhalten wird der beschriebene Trend unterbrochen: Frauen werten Routineverhalten häufiger positiv als die Männer (Vergleiche dazu Punkt 3 ff).

Anders als bei der Geschlechtergruppe äußern sich die Urteilstendenzen der Qualifikations- und Altersgruppen. Hier gibt es keinen eindeutigen Trend, sondern nur Urteilsunterschiede hinsichtlich einzelner schöpferischer Fähigkeiten und Verhaltensweisen, jedoch läßt sich keine typische Urteilstendenz z.B. zwischen hoher und niedriger Qualifikationsstufe eruieren.

So sind z.B. einerseits Fach- und Hochschulkader im Gegensatz zu Facharbeitern der Ansicht, daß zum schöpferischen Verhalten insbesondere

- die Beachtung praktischer Erfordernisse der Problemlösung,
 - unterschiedliche Lösungsvarianten,
 - das Streben nach neuartigen Lösungsweisen sowie
 - Beharrlichkeit und Durchsetzungsvermögen bei der Verteidigung gefundener Lösungen
- erforderlich sind.

Andererseits spiegelt sich die Tendenz, daß Hoch- und Fachschulkader relativ gleich und positiver als Facharbeiter urteilen, nicht in allen Antworten wider. Die Notwendigkeit, bekannte Lösungen zu verbessern bzw. nach bekannten Lösungsschritten zu arbeiten, wird von Facharbeitern und Fachschulkadern in gleicher Weise als positiv eingeschätzt. Dagegen betrachten Hochschulkader wiederum diese Fähigkeiten als weniger notwendig und schöpferisch. Hier wirkt wahrscheinlich eine gewisse Ablehnung von Routineverhalten mit. Eine Folgeerscheinung könnte unter anderem die damit verbundene Tendenz der Unterschätzung bereits vorhandener Lösungen, Verfahren etc. sein. Dieser Sachverhalt sollte von den zuständigen Leitungen sorgfältig geprüft werden. Bei nicht genügender Beachtung dieser Problematik liegt die Gefahr nahe, daß die Anwendung von Neuerungen aus anderen Betrieben - verglichen mit eigenen "Neuerfindungen" - unterschätzt wird und zu volkswirtschaftlichen Verlusten führt.

Bei den Altersgruppen zeigten sich Unterschiede nur in schwachem Maße. Sie wirkten sich vor allem dahingehend aus, daß die jüngsten F./E.-Mitarbeiter bei der Einschätzung typisch schöpferischer Fähigkeiten und Verhaltensweisen noch Unsicherheiten zeigten. Mit zunehmendem Alter wird das Urteil jedoch sicherer und eindeutiger. Dieser Trend bewirkte, daß die über 35jährigen F./E.-Mitarbeiter häufiger zur Bevorzugung der positiven Extremposition (sehr starke Anerkennung) neigten.

Ferner zeigte sich eine unterschiedliche Häufung hinsichtlich der Fähigkeitsbereiche "schöpferisch" und "routinehaft" (s.Tab.29). Unsere Ergebnisse verweisen darauf, daß bestimmte Fähigkeits- und Verhaltenskomplexe mit besonderer Zentrierung - im Sinne von "schöpferischen Typen" - existieren. Diese Ergebnisse ließen sich jedoch im Rahmen der vorliegenden Pilotstudie noch nicht eindeutig sichern. Aus diesem Grunde verzichteten wir hier auf eine entsprechende Darstellung.¹⁾

5.3. Faktoren, die schöpferisches Verhalten beeinflussen

Wie in allen Lebensbereichen, so werden auch im schöpferischen Tätigkeitsprozeß Wechselbeziehungen erkennbar. Es wirken vielfältige Faktoren. Ausgehend von politisch-ideologischen Sachverhalten und deren Wechselbeziehungen mit schöpferischem Verhalten - die in den einleitenden Kapiteln dargestellt wurden - wollen wir uns hier auf zwei Faktorenkomplexe beschränken.

- a) "allgemeine" Faktoren, die sich aus den objektiven Anforderungen und betrieblichen Bedingungen des schöpferischen Arbeitsprozesses ergeben;
- b) "spezielle" Faktoren, die sich als individuelle Wirkkomponenten innerhalb des schöpferischen Arbeitsprozesses äußern.

¹⁾ Diese Problematik soll in der nachfolgenden Hauptuntersuchung mitgeklärt werden.

5.3.1. Allgemeine Faktoren

Allgemeine Faktoren äußern sich in ihrer Wirksamkeit und Bedeutung unterschiedlich. Es zeigten sich sowohl Differenzen dieser Art zwischen den einzelnen F./E.-Kollektiven, sozialen Gruppierungen (Alter, Geschlecht), Betrieben und insbesondere hinsichtlich ihrer Ausprägungsgrade und Wirkrichtungen (fördernd/hemmend).

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über das Gesamtergebnis:

Tabelle 30: Allgemeine Faktoren, die sich aus den objektiven Anforderungen des Arbeitsprozesses ergeben
 (Angaben in %)

Die Faktoren wirken				
	fördernd	weder fördernd noch hemmend	fördernd hemmend	trifft nicht zu
Diskussionen von Problemlösungen mit anderen Kollegen	92	3	-	5
Zusammenarbeit mit beruflich fähigeren Kollegen	84	8	1	7
Enge Kontakte zu Arbeitsgruppen mit ähnlichen Aufgaben	84	7	1	8
Ausführliche Informationen durch vorgesetzte Leitungen	78	11	-	11
Straffe Organisation der Forschungsarbeit	74	14	6	6
Selbstauswählen von Mitarbeitern bei Aufgabenlösungen	72	12	1	15
Arbeitsergebnisse werden überprüft	59	25	12	4
Anfertigen von Zwischenberichten	43	25	19	13
Vorgeschriebene Lösungsschritte	36	30	27	7
Kontrollen während des Arbeitsprozesses	24	28	42	6

Aus der Tabelle ist ersichtlich, daß eine Reihe von Faktoren insgesamt überwiegend fördernd bzw. indifferent wirken. Als fördernd erwiesen sich - nach Angaben der befragten Mitarbeiter - entsprechend der Reihenfolge ihres Einflußgrades und entsprechender Korrelationsanalysen vor allem folgende Faktoren:

- kollektive Problemlösungsdiskussionen (92 %)
- Zusammenarbeit mit besonders schöpferisch leistungsfähigen Kollegen (84 %)
- enge Beziehungen zu Arbeitsgruppen mit ähnlichen Aufgabenstellungen (84 %)
- eindeutige Probleminformationen durch Leitungen (78 %)
- straffe Forschungsorganisation (74 %)
- eigenverantwortliche Auswahl von Mitarbeitern zur Problemlösung (72 %) ¹⁾

Bei der Einschätzung aller untersuchten Faktoren und entsprechender Vergleiche (Korrelationen) zeigte sich jedoch andererseits, daß die Faktoren

- Kontrolle innerhalb des Arbeitsprozesses,
- eng vorgeschriebene Lösungsschritte,
- Zwischenberichte über den Arbeitsstand,
- Prüfung des Ergebnisses durch den Vorgesetzten,

sowohl fördernd, indifferent, als auch hemmend wirken können!

Das hängt u.E. vor allem nicht allein vom betreffenden Faktor, sondern von dessen Anwendung in den verschiedenen Phasen des Forschungsprozesses bzw. den daran beteiligten Personengruppen ab. Hierauf verweist die unterschiedliche Wertung in den einzelnen Forscherkollektiven.

Die aus der Tabelle ersichtlichen Ergebnisse der oben genannten vier Faktoren dürfen in der Leitungspraxis nicht verabsolutiert werden. Insbesondere ist vor schematischen Folgerungen zu warnen, da Korrelationsanalysen nachweisen: Mit Ausnahme des letztgenannten Faktors wirken die anderen drei gegenwärtig in der Praxis auf vorwiegend schöpferisch tätige F./E.-Mitarbeiter häufiger hemmend als fördernd. Das unterstreicht nochmals die Notwendigkeit der wohlabgewogenen und differenzierten Berücksichtigung dieser Faktoren im Leitungsprozeß schöpferischer Tätigkeit. Dabei ist es

¹⁾ Hierbei ist zu beachten, daß der tatsächliche Wunsch zur Wahl dieser Arbeitsform in der Praxis vermutlich höher ist als es unsere Untersuchungsergebnisse nachweisen, denn allein 10 % der Befragten gaben an, daß sie diesen Wunsch in ihrem Arbeitsbereich noch nicht realisieren können.

vor allem wichtig, die unterschiedliche Wirkung dieser Faktoren auf die Geschlechter-, Qualifikations- und Altersgruppen zu erkennen und zu beachten.

Die folgende Tabelle gibt einen Einblick in die unterschiedlichen Wertungen männlicher und weiblicher F./E.-Mitarbeiter.

Tabelle 31: Allgemeine Faktoren, differenziert nach den Geschlechterurteilen
(Angaben in %)

Die Faktoren wirken	fördernd		weder noch		hemmend		trifft nicht zu	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Diskussion von Problemlösungen mit anderen Kollegen	95	88	3	3	-	-	2	9
Zusammenarbeit mit beruflich fähigeren Kollegen	89	77	6	10	2	1	3	12
Enge Kontakte zu Arbeitsgruppen mit ähnlichen Aufgaben	92	73	4	12	1	1	3	14
Ausführliche Informationen durch vorgesetzte Leitungen	80	77	14	7	-	-	6	16
Straffe Organisation der Forschungsarbeit	82	63	9	21	7	4	2	12
Selbstauswählen von Mitarbeitern bei Aufgabenlösungen	85	60	9	16	-	1	6	23
Arbeitsergebnisse werden überprüft	60	58	23	27	13	9	4	6
Anfertigen von Zwischenberichten	38	52	27	22	30	5	5	21
Vorgeschriebene Lösungsschritte	26	49	29	30	41	9	4	12
Kontrolle während des Arbeitsprozesses	26	29	28	27	47	36	5	8

Die Tabelle weist nach, daß eine Reihe von Faktoren bei männlichen und weiblichen F./E.-Mitarbeitern unterschiedliche Wirkungseffekte hervorrufen. So wirken die von uns vorn als positiv charakterisierten Faktoren bei Männern erheblich fördernder als bei Frauen. Entgegengesetzt ist das Verhältnis und die Wirkung bei den Faktoren:

- Kontrolle des Arbeitsprozesses
- Arbeit nach Vorschrift und Anfertigung von Zwischenberichten.

Dieses Resultat verweist darauf, daß Frauen häufiger eine genauere Anleitung und Bestätigung ihrer Zwischenergebnisse benötigen. Dieser Sachverhalt läßt sich nicht durch geringere schöpferische Fähigkeiten weiblicher F./E.-Mitarbeiter begründen. Eine Ursache für diesen Sachverhalt sehen wir vor allem darin, daß Frauen auf Grund ihrer gegenwärtigen Qualifikation (überwiegend Facharbeiter) zu einem großen Teil in Hilfsprozessen (z.B. Laborarbeiten) von F./E.-Bereichen tätig sind. Das führt in der Praxis dazu, daß die schöpferischen Fähigkeiten dieser Frauen ungenügend entwickelt werden, da sie schon von den objektiven Arbeitsanforderungen her eingeschränkt sind. Dieser Sachverhalt führt dann gleichzeitig zur mangelhaften Entwicklung der Fähigkeit, sich gegen Vorbehalte anderer Kollegen oder Leiter durchzusetzen. Ihre schöpferische Ausdauer und ihr Durchsetzungsvermögen sind geringer ausgeprägt als bei überwiegend schöpferisch tätigen Männern(!) und den Frauen - die auf Grund ihrer Qualifikation - in Problemlösungsprozessen diese Eigenschaften erwerben und entwickeln. Deshalb zeigen sich auch bei den Frauen mit (für F./E.) geringer Qualifikationsstufe deutliche Erscheinungen des Routineverhaltens. Sie zweifeln häufiger als andere an ihren schöpferischen Fähigkeiten, insbesondere dann, wenn sie mit neuen F./E.-Problemen konfrontiert werden. Es ergeben sich für die weiblichen - ebenso auch für die unter 23- und über 35jährigen (m. und w.) F./E.-Mitarbeiter - noch eine Reihe weiterer Besonderheiten, auf deren Darstellung an dieser Stelle verzichtet wird, da sie in anderen Zusammenhängen noch deutlicher werden.

Ähnliche Ergebnisse erhielten wir auch bei den jugendlichen F./E.-Mitarbeitern, denn:

In der Tendenz zeigte sich bei den Jugendlichen (18 - 23 Jahre) der gleiche Sachverhalt wie bei den Frauen, allerdings in erheblich stärkerem Maße. Das ist nicht verwunderlich, da bei Frauen und Jugendlichen ähnliche Ausprägungen gleicher Ursachen (s.o.) gegeben sind (insbesondere das Qualifikationsniveau).

Daher bestätigte sich dieses Resultat erneut bei der Analyse der Qualifikationsgruppen (s. Tab. 11 im Anhang) und dem Vergleich der einzelnen Untersuchungsbetriebe.

Der Betriebsvergleich zeigte:

Im VEB CKB Bitterfeld wirkt sich der hohe Anteil weiblicher F./E.-Mitarbeiter, Jugendlicher (18 - 23 Jahre) und niedriger Qualifikationsgruppen dahingehend aus, daß einerseits die für weibliche und junge F./E.-Mitarbeiter typischen Erscheinungen - verglichen mit den anderen Betrieben - besonders deutlich bei den oben als indifferent gekennzeichneten Faktoren hervortreten. Andererseits gelingt es den Leitungen dieses Betriebes anscheinend besser als im VEB ORSTA bzw. VEB KWH, Frauen, Jugendliche und Facharbeiter in den schöpferischen Arbeitsprozeß einzubeziehen. Hierauf verweist der Tatbestand, daß die ermittelten Differenzen zwischen den Alters-, Geschlechts- und Qualifikationsgruppen hinsichtlich der ausgeprägt fördernden Faktoren sich in den Betriebsergebnissen nicht im gleichen Maße widerspiegeln. Allerdings kann auf der Grundlage der z.Z. vorliegenden Ergebnisse nicht eindeutig auf eine bessere Leitungstätigkeit im VEB CKB geschlossen werden, da möglicherweise noch andere Faktoren (Betriebsstruktur, Aufgaben- und Problemstellung u.a.) das Resultat beeinflussen.

5.3.2. Spezielle Faktoren

Im Gegensatz zu den "allgemeinen" Faktoren sind "spezielle" Faktoren nicht vorrangig durch den objektiven Arbeitsprozeß bestimmt, sondern wirken entsprechend den individuell verschiedenen Persönlichkeitscharakteristika und Wertvorstellungen in Richtung auf das schöpferische Verhalten des einzelnen.

Die folgende Tabelle zeigt einige solcher Faktoren und ihre Wertung durch die F./E.-Mitarbeiter: ¹⁾

¹⁾ Weitere Faktoren (wie Raumklima u.a.) wurden mit Hilfe einer ergonomischen Checkliste erfaßt.

Tabelle 32: Wirkung spezieller Faktoren auf F./E.-Mitarbeiter
(Angaben in %)

Faktor	Wirkung wird bejaht					k.A.
	in sehr st. Maße	in starkem Maße	in schw. Maße	in sehr schwachem M.		
Kollektive Diskussion v. Lösungsansätz.	34	56	6	1		3
allgemeine Lösungserarbeit.	13	33	43	8		3
Büroatmosphäre (als Störfaktor)	10	25	42	18		5
Zweifel am Ge- lingen der Pro- blemlösung	2	16	52	26		4
Persönliche "Reizbarkeit"	2	16	47	32		3
Schlaf- störung	4	14	35	42		5

Es ist ersichtlich:

Über drei Viertel der Befragten (80 %) äußerten, daß die Diskussion mit anderen über Lösungsansätze als stark fördernd wirke. Dadurch wird sowohl vom allgemeinen (s. vorherige Tab.) als auch speziellen Aspekt her die große Bedeutung der kollektiven Problemlösungsdiskussion unterstrichen. Dieser Faktor ist entsprechend der z.Z. vorliegenden Untersuchungsergebnisse der wichtigste zur Entwicklung und Förderung schöpferischer Fähigkeiten und schöpferischen Verhaltens. Seine Bedeutung wird nochmals durch den Tatbestand bekräftigt, daß er unabhängig von Alter, Geschlecht und Qualifikation wirkt.

Allerdings zeigten sich bei anderen speziellen Faktoren Unterschiede. Vorwiegend schöpferisch Tätige werden besonders durch die "Büroatmosphäre" beim Suchen nach Problemlösungen beeinflusst. Sie arbeiten in dieser Phase des schöpferischen Prozesses lieber allein und empfinden gleichzeitig "Büroatmosphäre" als stark hemmend.

Diese Tendenz zeigte sich besonders im VEB ORSTA-Hydraulik, in dem teilweise z.Z. noch ungünstige räumliche Bedingungen herrschen und zum anderen für bestimmte Abteilungen Großraumbüros vorgesehen sind. Dementsprechend war die Wirkung dieser Faktoren bei weniger schöpferisch Tätigen nicht so deutlich nachweisbar.

Frauen und Jugendliche zweifeln in stärkerem Maße als Männer und Ältere an der subjektiven Möglichkeit der Problembewältigung. Eine wesentliche Ursache für diesen Sachverhalt dürfte im allgemeinen Faktor Qualifikation liegen.

Psychische Belastung im Problemlösungsprozeß - beispielsweise geäußerte Reizbarkeit u.a. - ließen sich kaum erfassen. Lediglich Ältere (ein Drittel der über 35jährigen) gaben an, im Problemlösungsprozeß unter Schlafstörungen u.ä. zu leiden. Das verweist darauf, daß offensichtlich nach dem 35. Lebensjahr ungelöste Probleme des schöpferischen Arbeitsprozesses eher zu einer besonderen psychischen Belastung führen als bei jüngeren F./E.-Mitarbeitern.

5.4. Resultate schöpferischen Verhaltens

Ein wesentliches Kriterium für die Analyse und Einschätzung schöpferischer Tätigkeiten bilden deren konkrete Resultate - neue Erkenntnisse, Verbesserungsvorschläge, Patente etc. - vor allem jedoch deren Anerkennung, Nützlichkeit und Nutzung. Daher interessierte besonders, ob solche und ähnliche Ergebnisse schöpferischen Verhaltens weitergegeben bzw./und anerkannt wurden. Denn: Letztlich können nur weitervermittelte Resultate schöpferischer Prozesse praktische und damit gleichzeitig gesellschaftlichen Nutzen erbringen. Gleichzeitig deutet der Grad der Anerkennung neuer, schöpferischer Ergebnisse einerseits auf deren Bedeutung hin und gibt andererseits Hinweise, inwieweit die entsprechenden Leitungen die Entwicklung schöpferischen Verhaltens stimulieren.

In der vorliegenden Studie wurden vor allem vier typische Ergebnisformen schöpferischen Verhaltens von Werktätigen im F./E.-Bereich untersucht: Verbesserungsvorschläge, Fachartikel bzw. -vorträge sowie die Teilnahme an schöpferischen Diskussionen (Ideenkonferenzen u.ä.).

Tabelle 33: Resultate schöpferischen Verhaltens
(Angaben in %)

		Anzahl					
		keine	1 - 2	3 - 4	5 - 6	7 und mehr	
Verbesserungs- vorschläge(VV)	einger.	62	21	8	2	1	
	anerkannt	64	21	6	1	0	
Prämien /Auszeichnungen(VV)		59	24	6	1	2	
Publ. Fachartikel		77	9	4	0	1	
Teilnahme an Problemdiskussionen		46	15	7	5	17	
Fachvorträge		62	16	8	2	4	

Dabei zeigte sich, daß neben der Teilnahme an schöpferischen Diskussionen (44 %) von den Befragten am häufigsten Verbesserungsvorschläge (32 %) eingereicht werden oder neue Erkenntnisse (28 %) durch Fachvorträge weitervermittelt werden. Eine relativ geringe Rolle spielten Fachartikel u.ä. Publikationen (14 %).

Besonders hervorhebenswert ist, daß jeder dritte Mitarbeiter von F./E.-Kollektiven in den letzten zwei Jahren mindestens einen Verbesserungsvorschlag einreichte, wobei 85. % der eingereichten Vorschläge anerkannt wurden. Unbefriedigend sind allerdings drei Tendenzen:

- die Konzentration konkret meßbarer Erfolge schöpferischen Verhaltens auf ca. nur ein Drittel der F./E.-Mitarbeiter. (Gleichzeitig liegt auch hier der Schwerpunkt der entsprechenden Prämienauschüttung.)

konkrete Resultate schöpferischen Verhaltens treten in der Regel nicht als "Dauerleistung", sondern als einmalige Erfolge auf,

die ermittelten schöpferischen Leistungsergebnisse erfolgen fast ausschließlich von Männern.

aus diesen Tendenzen läßt sich folgern:

Die Gesamtheit weiblicher F./E.-Mitarbeiter wird zu wenig in den Prozeß der schöpferischen Tätigkeit einbezogen (mangelnde Übung!!). Dadurch und bedingt durch ihr - verglichen mit den befragten Männern - relativ niedriges Qualifikationsniveau - werden sie im allgemeinen unzureichend für schöpferische Leistungen befähigt.

Die Fähigkeit zur schöpferischen Leistung ist wahrscheinlich noch zu wenig Resultat der bewußten Ausnutzung "der Methoden des planmäßigen Erfindens" ¹⁾.

aus diesen Gründen kommt es noch zu wenig zu schöpferischen Dauerleistungen, so daß bei ca. zwei Dritteln der F./E.-Mitglieder nur relativ geringe, persönlich konkret meßbare Erfolge nachweisbar sind. Diese Tendenzen behindern sowohl die gezielte Ausnutzung und Entwicklung der vorhandenen schöpferischen Potenzen als auch deren Entwicklung bei allen Kollektivmitgliedern (mangelnde Erfolgserlebnisse etc.).

relativ normal sind zwei andere Tendenzen einzuschätzen:

1) Die Tendenz, daß mit wachsendem Lebensalter ^{x)} die Zahl konkreter schöpferischer Leistungsergebnisse zunimmt (deutliche Unterschiede zwischen über und unter 26jährigen) und

¹⁾ Gilde, W./Belkies, E.: Erfinden was noch niemals war. URANIA-Verlag, Leipzig/Jena/Berlin, 1972, S. 124

^{x)} bezogen auf die Altersgruppen 27-35 Jahre und über 35 Jahre - selbstverständlich nicht für das gesamte Lebensalter

- b) Die Tatsache, daß die Häufigkeit schöpferischer Leistungsergebnisse relativ proportional mit der zunehmenden Qualifikation korrespondiert.

Diese Trends sind zwar relativ normal, da für tatsächlich neue Erkenntnisse einerseits eine gediegene fachliche Ausbildung (Qualifikation) und andererseits ein gewisses Maß an praktischen, schöpferischen u.a. Erfahrungen (Lebensalter!) notwendig ist; aber: gleichzeitig deutet dieses Untersuchungsergebnis wieder darauf hin, daß schöpferische Fähigkeiten vor allem bei den Facharbeitern noch zu wenig zielstrebig entwickelt bzw. bewußt gefördert werden.

Die hier dargestellten konkreten Resultate der schöpferischen Tätigkeit im F./E.-Bereich beweisen sowohl die erfolgreiche Arbeit in diesen Forscherkollektiven als auch die noch vorhandenen Probleme und Mängel bei der bewußten und zielstrebigem Entwicklung des schöpferischen Verhaltens. Solche Probleme bestehen vor allem hinsichtlich der mangelhaften Einbeziehung der Frauen und Jugendlichen in den schöpferischen Arbeitsprozeß.

Unbefriedigend sind auch die noch vorhandenen Differenzen zwischen den einzelnen Untersuchungsbetrieben, die sich allerdings nur für die Problemkreise eingereichte und anerkannte Verbesserungsvorschläge sowie die damit verbundene Anerkennung und Prämiiierung deutlich nachweisen lassen.

So zeigt ein Vergleich:

Tabelle 34: Verbesserungsvorschläge und deren Anerkennung im F./E.-Bereich der einzelnen Betriebe
(Angaben in %)

Verbesserungsvorschläge	Betriebe		
	CKB	KWH	ORSTA
eingereichte	46	29	23
anerkannte	41	25	19
prämiierte	42	37	23

s ist ersichtlich, daß in den dargestellten Problemkreisen stets der VEB CKB Bitterfeld an der Spitze und der VEB ORSTA-hydraulik Leipzig am Ende der Vergleichstabelle liegt. Dieser Sachverhalt zeigt: Im VEB CKB gelingt es offensichtlich besser als in den beiden anderen Betrieben, die schöpferischen Fähigkeiten ihrer F./E.-Mitarbeiter zu entwickeln beziehungsweise zu konkreten schöpferischen Leistungen zu führen. Das Verhältnis von eingereichten zu anerkannten Verbesserungsvorschlägen ist in allen Untersuchungsbetrieben sehr positiv einzuschätzen, ohne daß damit auch die Anzahl eingereichter Verbesserungsvorschläge als genügend betrachtet wird. Das genannte Verhältnis verweist auf eine sorgfältige Prüfung aller eingereichter Vorschläge durch die betrieblichen BfN.

Schwer erklärbar ist allerdings die Tendenz, daß die Anzahl prämiierter neuer Lösungen etwas höher ist als die entsprechende Zahl anerkannter Verbesserungsvorschläge. Völlig unerklärlich ist dieses Problem im VEB KWH Hermsdorf: Dort überwiegt die Anzahl der materiellen Anerkennung neuer Lösungen bei weitem sowohl die Anzahl der anerkannten als auch die der eingereichten (!) Verbesserungsvorschläge.

Die aufgedeckten Mängel und Probleme hinsichtlich der allgemeinen, gruppenspezifischen und besonderen betrieblichen Situation im F./E.-Bereich sind überwindbar. Die durch sie wirkenden Widersprüche sind lösbar, da sowohl die vorhandenen Erfolge der schöpferischen Tätigkeit wie auch die sozialistischen zwischenmenschlichen Beziehungen dafür die notwendigen Voraussetzungen und eine solide Ausgangsbasis darstellen.

5.5. Zusammenfassung und Folgerungen

Rückblickend läßt sich feststellen, daß die von uns befragten F./E.-Mitarbeiter im allgemeinen die schöpferischen Anforderungen, die sich aus ihrer Tätigkeit ergeben, erkennen und anerkennen. Sie betrachten schöpferisches Verhalten als typisch für ihre Tätigkeit (drei Viertel der Befragten) und meinen, Routinearbeit sei zwar notwendig, aber nicht F./E.-typisch. Hinter dieser Gesamtaussage verbergen sich jedoch eine Reihe von Problemen und speziellen Ergebnissen:

- a) Erst die Einheit von besonderer Qualifikation
(F./E.-spezifisch, so z.B.: Konstrukteur, industrieller
Formgestalter u.a.) und sozialistischen Persönlichkeits-
eigenschaften (z.B. konsequenter Klassenstandpunkt) führt
zur erforderlichen Qualität sozialistischen Schöpfungstums.
- b) Der konsequente sozialistische Klassenstandpunkt äußert sich
insbesondere in solchen Elementen schöpferischen Verhaltens,
die relativ eindeutig von sozialistischen Persönlichkeits-
eigenschaften bestimmt werden:
- Kollektive Zusammenarbeit im schöpferischen Prozeß
 - Beharrlichkeit und Standhaftigkeit, die sich als Durch-
setzungsvermögen bei der Verteidigung schöpferischer Lö-
sungen äußern
 - Planmäßige Gestaltung des schöpferischen Arbeitsprozesses
und schöpferische Umsetzung bereits vorhandener Lösungen
auf den eigenen Arbeitsbereich, u.ä.
- Allerdings muß einschränkend bemerkt werden, daß nur knapp die
Hälfte aller F./E.-Mitarbeiter den Klassenstandpunkt als wesent-
liches Element ihrer schöpferischen Tätigkeit deutlich hervorhe-
ben. Es sind besonders Hochschulkader, die hierbei zur Unter-
schätzung neigen. Verglichen mit ihnen, erkennen Facharbeiter
in stärkerem Maße (FA : HK = 54 % : 38 %) die Bedeutung des so-
zialistischen Klassenstandpunktes für ihre schöpferische Tätig-
keit. Dieser Sachverhalt sollte bei den übergeordneten Leitun-
gen eine noch stärkere Beachtung finden, insbesondere bei der
politisch-ideologischen Erziehungsarbeit von Hochschulabsolven-
ten.
- c) Von F./E.-Mitarbeitern werden folgende schöpferische Verhal-
tensweisen bzw. Fähigkeiten als besonders typisch und in star-
kem Maße als notwendig für ihre Tätigkeit betrachtet:
- Erkennen von Problemen
 - Beachtung praktischer Erfordernisse bei der Problemlösung
 - Beharrlichkeit im Problemlösungsprozeß

- Planmäßigkeit im schöpferischen Prozeß
- kollektive Erörterung von Lösungsansätzen bzw. -varianten

d) Folgende Faktoren wirken stark fördernd auf das schöpferische Verhalten:

- Kollektive Problemlösungsdiskussionen und Kontakte zu anderen thematischen Arbeitsgruppen
- eigenverantwortliche Auswahl von Mitarbeitern zur Problemlösung
- Zusammenarbeit mit besonders leistungsfähigen Kollegen und eindeutige Probleminformationen

Hemmend auf vorwiegend schöpferisch Tätige, aber andererseits fördernd für die Routinetätigkeit wirken:

- Kontrolle innerhalb des Arbeitsprozesses
- eng vorgeschriebene Lösungsschritte
- Zwischenberichte über den Arbeitsstand

Der Faktor "kollektive Problemlösungsdiskussionen" ist entsprechend den zur Zeit vorliegenden Untersuchungsergebnissen der wichtigste zur Entwicklung schöpferischer Fähigkeiten und schöpferischen Verhaltens.

Die Bedeutung dieses Faktors wird u.a. auch durch den Tatbestand unterstrichen, daß er unabhängig von Alter, Geschlecht und Qualifikation wirkt. Gleichzeitig muß aber kritisch festgestellt werden, daß er im Leitungsprozeß von F./E.-Kollektiven noch nicht die seiner Bedeutung entsprechende Rolle spielt. Es wurde mehrfach deutlich, daß insbesondere weibliche F./E.-Mitarbeiter und Jugendliche sowohl von der Qualifikation als auch von den objektiven Tätigkeitsmerkmalen her noch zu wenig in den schöpferischen Arbeitsprozeß einbezogen werden und das Niveau ihres schöpferischen Verhaltens noch nicht befriedigend entwickelt ist.

- e) Ergebnisse schöpferischen Verhaltens manifestieren sich häufig in Form von Verbesserungsvorschlägen. 85 % der eingereichten Vorschläge werden in der Regel durch die BfN anerkannt. Allerdings konzentrieren sich diese Ergebnisse schöpferischen Verhaltens sowie die entsprechende Prämienausschüttung lediglich auf ein Drittel aller F./E.-Mitarbeiter und hier wiederum fast ausschließlich auf Männer.
- f) Hinsichtlich der drei Untersuchungsbetriebe läßt sich feststellen, daß im allgemeinen keine wesentlichen Unterschiede in den einzelnen untersuchten Betrieben bestehen. Trotzdem müssen wir zwei Ausnahmen hier besonders hervorheben:
1. Der VEB CKB Bitterfeld hat den größten Anteil weiblicher und junger F./E.-Mitarbeiter mit der Qualifikationsstufe Facharbeiter. Das - sowie eine Reihe spezieller Resultate und der Tatbestand, daß dieses Kombinat stets gleiche oder bessere Untersuchungsergebnisse aufwies - verglichen mit den anderen, deutet darauf hin, daß im VEB CKB Bitterfeld die kollektive schöpferische Arbeit hinsichtlich der Frauen und Jugendlichen besser gelöst wird als in den anderen Untersuchungsbetrieben.
 2. Ohne daß wir die Ursachen erkennen konnten, müssen wir hier lediglich als Problem hervorheben: Im VEB KWH Hermsdorf übersteigt die Anzahl der materiellen Anerkennungen neuer Problemlösungen - laut entsprechender Angaben der Probanden - bei weitem sowohl die Anzahl der anerkannten als auch die der eingereichten (!) Verbesserungsvorschläge.

Zur Veränderung der im vorangegangenen beschriebenen Sachverhalte erscheint es uns notwendig, noch stärker als bisher

- eine planmäßige, individuell zugeschnittene Entwicklung des schöpferischen Verhaltens jedes F./E.-Mitarbeiters zu stimulieren.

- eine sorgfältige Auswahl und Vergabe von Forschungsaufgaben entsprechend Qualifikation und Erfahrungsniveau vorzunehmen.
- nicht nur Erfolge schöpferischen Verhaltens, sondern besonders die Wege, Mittel usw., die zum schöpferischen Resultat führten, zu popularisieren.

Die aufgedeckten Mängel und Probleme hinsichtlich der allgemeinen, gruppenspezifischen und besonderen betrieblichen Situation im F./E.-Bereich sind überwindbar. Die durch sie wirkenden Widersprüche sind lösbar, da sowohl die vorhandenen Erfolge der schöpferischen Tätigkeit wie auch die sozialistischen zwischenmenschlichen Beziehungen dafür die notwendigen Voraussetzungen und eine solide Ausgangsbasis darstellen.

6. Einstellung und Verhalten zum Jugendverband

Der sozialistische Jugendverband trägt als politische Organisation der Jugendlichen unserer Republik eine hohe Verantwortung sowohl für die gesellschaftliche Entwicklung als auch für die Persönlichkeitsentwicklung aller Jugendlichen. Er fördert vor allem auch ihre Befähigung, durch den aktiven Einsatz in der sozialistischen Volkswirtschaft einen Beitrag für die Klassenauseinandersetzung zu leisten, andererseits aber auch die eigene ideologische Position zu entwickeln und zu festigen.

Gemeinsam und in enger Zusammenarbeit mit den staatlichen und den anderen gesellschaftlichen Leitungen unterstützt und fördert der sozialistische Jugendverband besonders die Initiative der Jugendlichen, das Neuererwesen und die vielfältigen Möglichkeiten der Steigerung der Arbeitsproduktivität. So forderte Genosse E. HONECKER vor allem die Arbeiterjugend auf, "gemeinsam mit der jungen Intelligenz systematisch den Produktionsprozeß zu durchforschen, Vorschläge zur Rationalisierung zu unterbreiten und bei deren Verwirklichung mitzuarbeiten" (E. HONECKER: Die Jugend der DDR und die Aufgaben unserer Zeit; ND vom 21.10.1972). Das zu realisieren, ist eine entscheidende Aufgabe der FDJ in der sozialistischen Industrie, besonders auch im Bereich der Forschung und Entwicklung.

6.1. FDJ-Mitgliedschaft und FDJ-Stolz

Die Untersuchung zeigt, daß der sozialistische Jugendverband im F./E.-Bereich noch vor großen Aufgaben und Problemen steht. Obwohl die F./E.-Kollektive in der Regel sowohl fachlich als auch raumzeitlich eng zusammenarbeiten, gelingt es offenbar doch nicht in jedem Fall, die FDJ-Angehörigen so in die Verbandsarbeit einzubeziehen bzw. so anzusprechen, daß sie bis zum 25. Lebensjahr aktive Mitglieder der FDJ bleiben.

Während noch 96 % der 18-20jährigen Jugendlichen FDJler sind, so sind es bei den 21-23jährigen nur noch 83 % und bei den 24-26jährigen Jugendlichen mit 63 % deutlich weniger.

Mit zunehmendem Alter und zunehmender Qualifikationshöhe nimmt der Anteil der FDJler deutlich ab. In vorliegender Studie sind Lehrlinge und Facharbeiter mit 69 % bzw. 56 % noch weitaus häufiger im sozialistischen Jugendverband organisiert als Hoch- oder Fachschulabsolventen mit 18 % bzw. 29 %, wobei allerdings bei letzteren auch die Altersgrenze eine Rolle spielt.

Mit zunehmendem Alter und zunehmender Qualifikation nimmt aber nicht nur der Anteil der FDJ-Mitglieder ab, sondern auch die Verbundenheit der FDJler selbst mit ihrem Jugendverband.

Tabelle : Stolz auf Mitgliedschaft im Jugendverband
(Angaben in %)

Qualifikationsstufe	Anteil der FDJler	davon stolze FDJler
ohne Qualifikation/Lehrlinge	69	94
Facharbeiter	56	86
Fachschulabsolventen	29	66
Hochschulabsolventen	18	47

Die Tabelle verdeutlicht, daß offenbar nicht nur die Einbeziehung der älteren Jugendlichen in die Verbandsarbeit noch nicht befriedigend entwickelt ist, sondern daß auch die hohen fachlichen und politischen Kenntnisse der Fach- und Hochschulabsolventen für die Bereicherung der FDJ-Arbeit noch zu wenig herangezogen und genutzt wurden.

Insbesondere sollten die FDJ-Leitungen der VEB ORSTA und KWH die Möglichkeiten eines anspruchsvollen und interessanten Verbandslebens durch die Einbeziehung der jungen Facharbeiter, Fach- und Hochschulabsolventen und die Berücksichtigung ihrer Interessen, Probleme und Kenntnisse stärker nutzen. Beide VEB haben aufgrund ihrer Altersstruktur im F./E.-Bereich nur einen vergleichsweise geringen Prozentsatz FDJ-Mitglieder (25 %) gegenüber dem VEB CKB mit 59 %.

Aber unabhängig davon spiegelt sich in den Angaben der FDJ-Mitglieder der VEB ORSTA und KWH auch eine geringere Zufriedenheit und Identifikation mit dem sozialistischen Jugendverband (jeweils nur zwei Drittel stolze FDJler) gegenüber denen des VEB CKB (83 % stolze FDJler) wider!

6.2. FDJ und Neuerertätigkeit

Die Forderung des IX. Parlaments "Jeder junge Arbeiter und Ingenieur ein Rationalisator und Erfinder" hat sich in den untersuchten F./E.-Bereichen noch zu wenig in der FDJ-Arbeit niedergeschlagen.

Nur etwa jeweils zwei Drittel der FDJler bestätigen (der größere Teil davon noch mit Einschränkungen), daß

- sich die FDJ-Leitungen bemühen, die Neuererbewegung unter den Jugendlichen der Abteilung zu fördern;
- in Mitgliederversammlungen beraten wurde, wie beigetragen werden kann, die sozialistische Rationalisierung zu unterstützen.

Dieses Ergebnis zeigt, daß die Unterstützung und Förderung der Neuererbewegung unter den Jugendlichen noch nicht im erforderlichen Maße zum festen Bestandteil der Leitungstätigkeit und der gesamten Arbeit des sozialistischen Jugendverbandes wurde. Damit wird deutlich, daß sowohl das allgemein große Interesse der Jugendlichen an der Neuererarbeit nicht genügend genutzt wurde, als auch, daß in nur geringem Maße Probleme der Neuererarbeit und Neuererbewegung zur Bereicherung der FDJ-Arbeit herangezogen wurden. Damit ist aber verbunden, daß wesentliche volkswirtschaftlich notwendige und erforderliche Ideen und Potenzen der Jugendlichen z.T. nicht entsprechend zum Tragen kommen und entwickelt werden konnten.

Im Rahmen der FDJ-Arbeit sollten stärker als bisher die sowohl schöpferischen-produktiven als auch persönlichkeitsentwickelnden Potenzen der Neuerertätigkeit genutzt werden.

Jüngere und ältere FDJ-Mitglieder sind mit 33 % Bejahung gleichermaßen der Auffassung, daß der Jugendverband in ihrem Bereich noch zu wenig bzw. überhaupt nichts diesbezüglich unternimmt.

Im Interesse effektiver Lösungsvorschläge und der umfassenden Einbeziehung aller Jugendlichen in die FDJ-Verbandsarbeit sollten vor allem auch die Fach- und Hochschulabsolventen für die Unterstützung und Förderung der Neuerer- und Rationalisatoren-tätigkeit häufiger und stärker herangezogen werden.

Facharbeiter geben insgesamt am häufigsten an, in Mitgliederversammlungen der FDJ Probleme der Neuererarbeit behandelt zu haben (66 %), während Lehrlinge und Hochschulabsolventen dies jeweils nur zu 50 % bestätigen.

Allerdings gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Betrieben. Probleme der Neuererarbeit stehen offenbar am stärksten im VEB ORSTA im Mittelpunkt der Verbandsarbeit, denn 84 % (42 % ohne Einschränkung) schätzen diesbezüglich die FDJ-Arbeit positiv ein. Das deckt sich mit der im Kapitel I dargestellten Feststellung der außerordentlich guten Informiertheit der F./E.-Mitglieder dieses Betriebes über Fragen und Aufgaben der sozialistischen Rationalisierung. Mit nur 55 % positiven Einschätzungen urteilen die Jugendlichen des VEB KWH vergleichsweise am schlechtesten und weisen darauf hin, daß die Leitungen besonders diesem Bereich verstärkte Aufmerksamkeit widmen sollten.

6.3. Einschätzung der Mitgliederversammlungen der FDJ

Die Mitgliederversammlungen sind neben dem "Zirkel junger Sozialisten" die entscheidenden Foren der politisch-ideologischen Persönlichkeitsentwicklung der FDJler.

Es ist hervorzuheben, daß über 90 % der befragten FDJler des F./E.-Bereiches der Meinung sind (60 % ohne Einschränkung!), in den Mitgliederversammlungen offen die persönliche Meinung zu politischen Fragen und Problemen äußern zu können.

Dennoch wurde diese offene, parteiliche politische Atmosphäre noch nicht voll ausgeschöpft für die Erläuterung und das bessere Verstehen der Beschlüsse von Partei, Regierung und Jugendverband. Nur 70 % bestätigen eine solche erzieherische und bildende Funktion der FDJ-Arbeit in der Praxis (22 % ohne Einschränkung).

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse ein weiteres Problem, vor dem die FDJ im F./E.-Bereich steht. Offenbar gelingt es noch nicht im erforderlichen Maße, den differenzierten Ansprüchen und Erwartungen der FDJler unterschiedlicher Qualifikation voll Rechnung zu tragen.

Während z.B. fast ohne Ausnahme von allen Lehrlingen und Facharbeitern eine offene politische Atmosphäre in den Mitgliederversammlungen angegeben wird (Facharbeiter bestätigen dies zu 67 % ohne jede Einschränkung!), so sind es bei den FDJlern, die eine Fach- oder Hochschule absolvierten, nur 87 % = Fachschüler (52 % uneingeschränkte Zustimmung) bzw. 79 % = Hochschüler (47 % uneingeschränkte Zustimmung).

Die relativ geringe Differenziertheit der FDJ-Arbeit spiegelt sich z.T. auch in der vergleichsweise geringen persönlichen Bindung besonders der Hochschulabsolventen an die FDJ und ihrer insgesamt schlechtesten Einschätzung der Wirksamkeit der FDJ-Mitgliederversammlungen wider. Hochschulabsolventen geben nur zu 48 % (6 % ohne Einschränkung) an, daß die Mitgliederversammlungen ihnen geholfen haben, Beschlüsse von Partei, Regierung und Jugendverband besser zu verstehen.

Die politische Atmosphäre der FDJ-Mitgliederversammlungen wird von den Jugendlichen des VEB CKB am positivsten eingeschätzt. Verstärkt sollte vor allem die FDJ im VEB KWH Möglichkeiten der Erhöhung der Wirksamkeit ihrer Mitgliederversammlungen prüfen, denn die FDJler dieses Betriebes schätzen die Wirksamkeit mit 55 % deutlich weniger positiv ein als die des VEB CKB mit 74 % und des VEB ORSTA mit 78 %.

Die inhaltliche Gestaltung der FDJ-Versammlungen entspricht offenbar auch noch nicht voll den Erwartungen und Interessen der Jugendlichen.

So wurden z.B. solche, die Jugendlichen allgemein stark interessierenden Fragen, wie sich das gesellschaftliche Leben entwickeln wird, vor welchen Problemen in Zukunft Wissenschaft und Technik stehen werden, noch zu wenig in Mitgliederversammlungen behandelt. Nur etwa zwei Drittel der FDJler geben an, daß solche Fragen und Probleme zur Diskussion standen.

Auch hier bietet sich eine bedeutsame Möglichkeit der weiteren Verbesserung und ansprechenderen Gestaltung der FDJ-Arbeit, die zur stärkeren Einbeziehung und Bindung der FDJler an den sozialistischen Jugendverband führen können.

4. Zusammenfassung

Besonderes Augenmerk verdient die Tatsache, daß der Anteil der im F./E.-Bereich tätigen FDJler relativ gering ist und sowohl mit zunehmendem Alter und höherer Qualifikation weiter und z.T. deutlich absinkt. Verstärkte Aufmerksamkeit verdient die den unterschiedlichen Interessen und Bedingungen der FDJler und deren Qualifikationsstufe entsprechend differenzierte Verbandsarbeit. Vor allem sollten die jungen Fach- und Hochschul-kader stärker als bisher in das Verbandsleben einbezogen werden, da gerade sie sich zu wenig an die FDJ persönlich gebunden fühlen und mit der FDJ-Arbeit insgesamt offenbar am unzufriedensten gegenüber Lehrlingen und Facharbeitern sind.

Noch zu wenig widmen sich die FDJ-Leitungen der systematischen Förderung und Unterstützung der Neuerer- und Rationalisatoren-tätigkeit im Rahmen der Verbandsarbeit. Eine stärkere Einbeziehung dieser Probleme könnte nicht nur die Einheit von ökonomischen und erzieherischen Zielen in der FDJ weiter erhöhen und verstärken, sondern zugleich auch die FDJ-Arbeit abwechslungsreicher und interessanter gestalten. Insbesondere sollten die Fach- und Hochschulabsolventen stärker als bisher in die Tätigkeit des Jugendverbandes einbezogen werden. Dies gilt nicht nur für die Behandlung von Neuerer- und Rationalisierungsproblemen, sondern auch für die weitere inhaltliche Profilierung der Arbeit des Jugendverbandes im F./E.-Bereich,

wie z.B. die Gewinnung der Fach- und Hochschulabsolventen für Diskussionsrunden, Mitgliederversammlungen usw., bei denen Probleme der Entwicklung des gesellschaftlichen Lebens oder von Wissenschaft und Technik im Mittelpunkt stehen.

Der insgesamt positive Entwicklungsstand der politischen Atmosphäre in den FDJ-Mitgliederversammlungen muß stärker als bisher für die ideologische Erziehungsarbeit des Jugendverbandes genutzt und weiter gefördert werden.

A N H A N G

zu

Jugend in Forschungs- und Entwicklungs-
kollektiven

Hypothesen zum Problem:

"Bedingungen und Faktoren der Entwicklung schöpferischen Verhaltens bei jungen Werktätigen im F./E.-Bereich volkseigener Kombinate"

1. Hypothese

Die Einstellungen und Verhaltensweisen der Werktätigen im F./E.-Bereich zu politisch-ideologischen Sachverhalten stehen mit ihrem schöpferischen Verhalten im Arbeitsprozeß in Wechselwirkung; besondere Relevanz besitzen daher die Einstellungen

- zur Perspektive der sozialistischen Gesellschaft
- zur Arbeiterklasse und ihrer Partei
- zur DDR
- zur Sowjetunion und der sozialistischen Integration
- zur marxistisch-leninistischen Weltanschauung
- zum sozialistischen Jugendverband
- zur Rationalisierung und zum wissenschaftlich-technischen Fortschritt

2. Hypothese

Die Einstellungen und Verhaltensweisen der Werktätigen im F./E.-Bereich zur Arbeit und zum Beruf bestimmen nachhaltig ihr schöpferisches Verhalten im Forschungs- und Entwicklungsprozeß und umgekehrt; das trifft vor allem zu auf die Einstellung

- zur Arbeit und die Arbeitsmotive
- zum Beruf
- zu den Arbeits- und Tätigkeitsbedingungen (Arbeitszufriedenheit)
- zur sozialistischen Gemeinschaftsarbeit

3. Hypothese

Die Einstellungen und Verhaltensweisen der Werktätigen im F./E.-Bereich zum Leiter des Kollektivs bzw. der Bearbeitergruppe und die Beziehungen zu ihm beeinflussen das schöpferische Verhalten im Arbeitsprozeß; von Wichtigkeit erscheinen dabei

- die Einstellung zum Leiter allgemein
- die Einschätzung seiner Autorität
- die Gründe für den Grad seiner Autorität
- die Einstellung zum Leitungs- und Sanktionsstil des Leiters

4. Hypothese

Die Einstellungen und Verhaltensweisen der Werktätigen im F./E.-Bereich zum Kollektiv und ihre Position im Kollektiv wirken auf ihr schöpferisches Verhalten im Arbeitsprozeß ein und umgekehrt; von besonderer Bedeutung sind dabei

- die Einstellung zum Kollektiv
- die Stellung im Kollektiv
- die Einstellung zu den Normen und Werten des Kollektivs
- die Einstellung zur interdisziplinären Zusammensetzung

5. Hypothese

Die Einstellungen und Verhaltensweisen der Werktätigen im F./E.-Bereich zur schöpferischen Tätigkeit bestimmen entscheidend ihr schöpferisches Verhalten im Arbeitsprozeß und umgekehrt; das gilt besonders für

- die Einstellung zur Notwendigkeit und Möglichkeit schöpferischen Verhaltens aller Kollektivmitglieder
- die Selbsteinschätzung schöpferischer Befähigung
- die Einschätzung der objektiven Voraussetzungen und Bedingungen für schöpferisches Verhalten im Arbeitsprozeß

Begriffsbestimmungen

Für die Untersuchung und die Wertung ihrer Ergebnisse wurden folgende Begriffsbestimmungen zugrunde gelegt:

1. Forschungs- und Entwicklungsbereich

Hierunter wird die abgegrenzte Struktureinheit innerhalb eines Betriebes oder Kombimates verstanden, die Forschungs- und Entwicklungsarbeiten zur Erlangung neuer Erkenntnisse über bestimmte neue Gesetzmäßigkeiten und Zusammenhänge in den Naturwissenschaften, der Technik und der Technologie sowie Vorbereitungsarbeiten zur Umsetzung dieser Erkenntnisse in die Produktionspraxis durchführen.

2. Werktätige im F./E.-Bereich

Darunter werden alle Personen unabhängig von ihrem Beruf und ihrer Qualifikation verstanden, die im F./E.-Bereich ständig oder vorübergehend beschäftigt sind und deren Tätigkeit direkt oder indirekt der Realisierung von Forschungs- und Entwicklungsaufgaben dient, ohne eine staatliche Leitungsfunktion auszuüben.

3. Junge Werktätige im F./E.-Bereich

Darunter werden Werktätige im F./E.-Bereich entsprechend vorstehender Begriffsbestimmung im Alter bis zu 35 Jahren verstanden.

4. Leiter im F./E.-Bereich

Hiermit werden alle Personen bezeichnet, die unabhängig von ihrem Beruf und ihrer Qualifikation ständig oder vorübergehend im F./E.-Bereich beschäftigt sind, direkt oder indirekt an der Realisierung von Forschungs- und Entwicklungsaufgaben arbeiten und gleichzeitig einer genau definierten Gruppe von Werktätigen im F./E.-Bereich entweder ständig oder vorübergehend als Leiter vorgesetzt sind.

5. Schöpferisches Verhalten

Damit werden - allgemein und notwendigerweise vom jeweiligen Inhalt abstrahiert - alle theoretischen (Denken) und praktischen (Handeln) Verhaltensakte von Werktätigen bezeichnet, die das Erkennen und Lösen von Widersprüchen zwischen einer Zielstellung und deren Realisierung ermöglichen, wenn ein Algorithmus, der diesen Widerspruch in endlich vielen Schritten löst, weder objektiv (d.h. generell noch nicht) noch subjektiv (d.h. der Person unbekannt) existiert.

6. Objektive Bedingungen der Arbeitstätigkeit

Damit werden alle Sachverhalte im Arbeitsprozeß bezeichnet, die objektiv gegeben sind und unabhängig von einzelnen Werktätigen bestehen, d.h. die materiellen, ideellen und sozialen Bedingungen im Arbeitsprozeß.

7. Subjektive Bedingungen im Arbeitsprozeß

Darunter sind die Fähigkeiten, Eigenschaften, Einstellungen und Verhaltensweisen der Persönlichkeit der Werktätigen zu verstehen, die im Arbeitsprozeß zum Ausdruck kommen und die Art und Weise der Widerspiegelung der objektiven Bedingungen im Bewußtsein der Werktätigen und damit seine Leistungen, seine Leistungsbereitschaft und sein Verhalten bestimmen.

Tabelle 1: Alterszusammensetzung der Population, differenziert nach Betrieben
 (Angaben in %)

	CKB	KOH	KWH
18 - 20 Jahre	22	1	8
21 - 23 Jahre	23	5	7
24 - 26 Jahre	12	19	11
27 - 35 Jahre	30	48	53
über 35 Jahre	13	27	20
	n=95	n=125	n=139

Tabelle 2: Alterszusammensetzung der Population, differenziert nach Geschlechtern
 (Angaben in %)

	männlich	weiblich	
18 - 20 Jahre	26	73	n = 32
21 - 23 Jahre	35	63	n = 37
24 - 26 Jahre	57	43	n = 51
27 - 35 Jahre	71	29	n = 164
über 35 Jahre	68	32	n = 75
	n=209	n=150	n = 359

Tabelle 3: Qualifikationszusammensetzung der Population, differenziert nach Geschlechtern
 (Angaben in %)

	männlich	weiblich	
ohne Qualifikation, Lehrlinge	60	40	n = 8
Facharbeiter	32	68	n = 135
Meister	75	25	n = 7
Techniker	67	33	n = 3
Fachschulabschluß	76	24	n = 106
Hochschulabschluß	87	13	n = 100
	n=209	n=150	n = 359

Tabelle 4: Qualifikationszusammensetzung der Population, differenziert nach Altersgruppen
 (Angaben in %)

	18-20	21-23	24-26	27-35	über 35	
ohne Qualifikation, Lehrlinge	75	12	12	-	-	n = 8
Facharbeiter	25	23	11	26	15	n = 135
Meister	-	-	-	56	44	n = 7
Techniker	-	-	-	33	67	n = 3
Fachschulabschluß	-	8	18	51	24	n = 106
Hochschulabschluß	-	2	13	65	19	n = 100
	n=32	n=37	n=51	n=164	n=75	n = 359

Tabelle 5: Kriterien für Anerkennung im Kollektiv
 (Angaben in %)

"Achtung und Ansehen hängen in unserem Kollektiv nur davon ab, wie gut einer arbeitet; die politische Arbeit ist dafür weniger wichtig."

	völlige Zustimmung	Zustimmung	Ablehnung	völlige Ablehnung
gesamt	16	47	28	8
männlich	17	44	31	7
weiblich	14	49	24	10
Facharbeiter	14	41	31	12
Fachschulabschluß	18	41	32	8
Hochschulabschluß	17	46	29	8

Tabelle 6: Einstellung zur sozialistischen Gemeinschaftsarbeit
 bei Forschungs- und Entwicklungsaufgaben
 (Angaben in %)

"Ohne sozialistische Gemeinschaftsarbeit könnten wir die uns gestellten Aufgaben nicht lösen, da im Alleingang kaum noch hohe Leistungen in der Forschung und Entwicklung erzielt werden können."

	völlige Zustimmung	Zustimmung	Ablehnung	völlige Ablehnung
gesamt	60	30	8	2
männlich	54	35	9	2
weiblich	68	32	6	1
Facharbeiter	64	25	7	2
Fachschulabschluß	55	34	9	2
Hochschulabschluß	63	28	7	2

Tabelle 7: Einstellung zur sozialistischen Gemeinschaftsarbeit von Fach- und Hochschulkadern und Facharbeitern (Angaben in %)

"Ein hoher Anteil von Wissenschaftlern hemmt die Kollektiventwicklung, weil sie lieber unter sich bleiben und eine eigene Gruppe bilden."

	völlige Zustimmung	Zustimmung	Ablehnung	völlige Ablehnung
gesamt	7	32	35	25
Facharbeiter	11	42	25	17
Fachschulabschluß	3	29	46	23
Hochschulabschluß	2	25	33	39

Tabelle 8: Zufriedenheit mit der jetzigen Tätigkeit (Angaben in %)

	zufrieden	teilweise zufrieden	unzufrieden
gesamt	35	56	8
männlich	29	61	8
weiblich	43	48	8
Facharbeiter	44	48	6
Fachschulabschluß	30	60	10
Hochschulabschluß	31	63	6

Tabelle 9: Verhältnis zum unmittelbaren Vorgesetzten (Angaben in %)

	gut	weder gut noch schlecht	schlecht
gesamt	62	34	3
männlich	61	35	2
weiblich	64	32	3
Facharbeiter	68	28	4
Fachschulabschluß	60	39	2
Hochschulabschluß	63	35	1

Tabelle 10: Einstellung zur Rationalisierung
(Angaben in %)

"Die Rationalisierung ist eine Angelegenheit der
Leiter, von profilierten Fachleuten, Spezialisten
und sonstigen Experten. Facharbeiter oder Jugend-
liche können hier kaum mitreden."

	völlige Zustimmung	Zustimmung	Ablehnung	völlige Ablehnung
gesamt	1	13	32	51
Facharbeiter	3	15	30	48
Fachschulabschluß	2	6	30	61
Hochschulabschluß	1	7	40	52
18 - 20 Jahre	3	9	29	54
21 - 23 Jahre	3	8	37	52
24 - 26 Jahre	-	7	35	55
27 - 35 Jahre	2	11	34	50
über 35 Jahre	2	19	23	52

Abbildung 11: Urteile über allgemeine Faktoren, die sich aus den objektiven Anforderungen des Arbeitsprozesses ergeben, differenziert nach den verschiedenen Qualifikationsstufen
(Angaben in %)

Die Faktoren wirken bei	fördernd			weder fördernd noch hemmend			hemmend			trifft nicht zu		
	FA	FS	HS	FA	FS	HS	FA	FS	HS	FA	FS	HS
Diskussion von Problemlösungen mit anderen Kollegen	87	98	98	6	1	1	-	-	-	7	1	1
Zusammenarbeit mit beruflich fähigeren Kollegen	82	88	89	9	6	4	1	3	1	8	3	6
Enge Kontakte zu Arbeitsgruppen mit ähnlichen Aufgaben	77	90	94	12	4	3	-	1	1	11	5	2
Ausführliche Informationen durch vorgesetzte Leitungen	78	80	83	10	12	12	-	1	-	12	7	5
Straffe Organisation der Forschungsarbeit	63	85	85	24	5	6	3	7	7	10	3	2
Selbstausswählen von Mitarbeitern bei Aufgabenlösungen	67	85	85	15	8	8	2	-	1	16	7	6
Arbeitsergebnisse werden überprüft	61	54	64	26	22	27	9	22	7	4	2	2
Anfertigen von Zwischenberichten	58	39	39	21	23	33	4	32	27	17	6	1
Vorgeschriebene Lösungsschritte	49	35	17	30	28	32	13	32	46	8	5	5
Kontrollen während des Arbeitsprozesses	30	23	19	30	24	30	33	48	47	7	5	4

FA: Facharbeiter

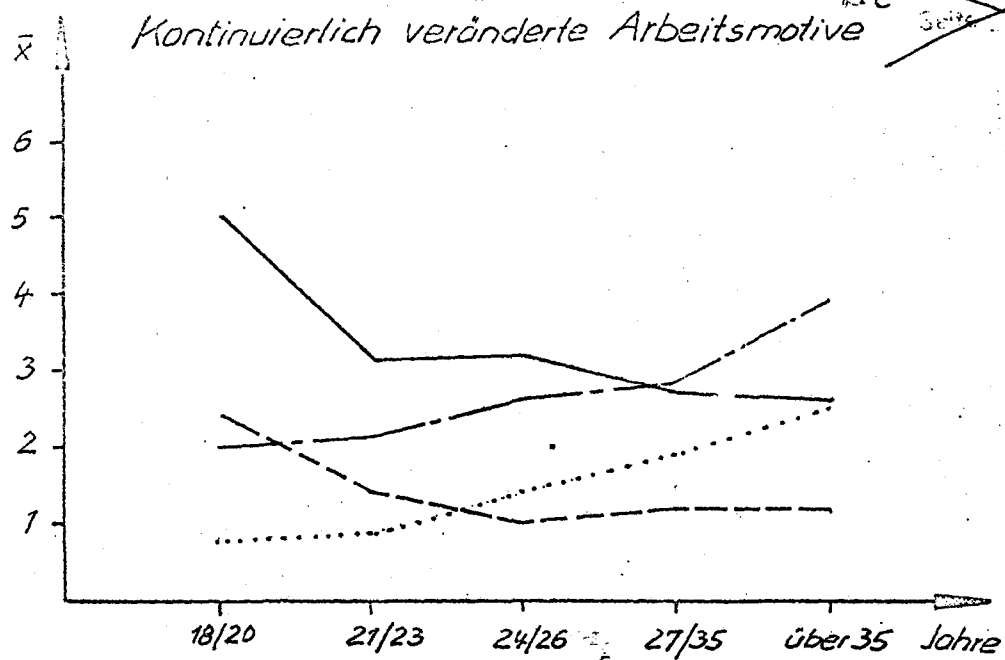
FS: Fachschulabsolventen

HS: Hochschulabsolventen

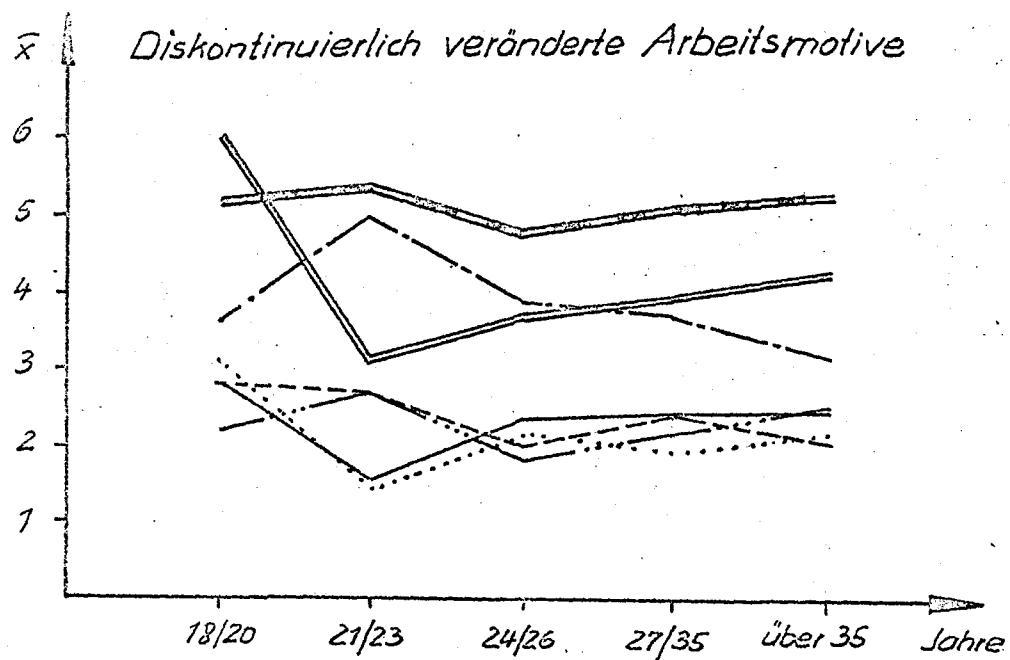
Tabelle 12: Urteile über allgemeine Faktoren, die sich aus den objektiven Anforderungen des Arbeitsprozesses ergeben, differenziert nach den unterschiedlichen Altersstufen.
 (Angaben in %)

Die Faktoren wirken bei	fördernd					weder förd.noch hemmend				
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e
Diskussion von Problemlösungen mit anderen Kollegen	88	92	94	93	90	6	5	3	3	3
Zusammenarbeit m.berufl. fähigen Kollegen	86	87	78	84	87	7	7	12	6	6
Enge Kontakte zu Arbeitsgruppen m. ähnl. Aufgaben	81	81	85	87	83	10	8	8	6	5
Ausführliche Informationen durch vorgesetzte Leitungen	75	81	79	79	76	13	12	5	13	9
Straffe Organisation der Forschungsarbeit	60	60	80	84	71	25	27	13	7	13
Selbstausswählen von Mitarbeitern b. Aufgabenlös.	70	72	75	77	79	13	12	10	13	7
Arbeitsergebnisse werden überprüft	58	56	65	61	57	29	25	22	23	25
Anfertigen von Zwischenberichten	58	59	56	42	38	22	25	12	28	26
Vorgeschriebene Lösungsschritte	43	45	28	34	35	41	33	33	28	22
Kontrollen während des Arbeitsprozesses	38	19	17	27	28	24	42	28	24	28

a = 18 - 20 Jahre
 b = 21 - 23 Jahre
 c = 24 - 26 Jahre
 d = 27 - 29 Jahre
 e = über 30 Jahre



— Kollektiv - - - Leistung
 - . - Wettbewerb . . . Staatsbürger



== Grundbedürfnis == Interesse
 — Entwicklung . . . Leiter
 - . - Anerkennung - - - Lohn
 - - - Arbeitsbedingungen

ZENTRALINSTITUT FÜR JUGENDFORSCHUNG

F/E-72



6	1	2
---	---	---

Genehmigungsvermerk

Genehmigt als einmalige Erhebung am 11.5.1972 und registriert unter Nr. 6400/2/103. Befristet bis 31.7.1972.

Staatliche Zentralverwaltung für Statistik

Wir bitten Sie herzlich, an einer wissenschaftlichen Untersuchung teilzunehmen. Mit ihr soll geklärt werden, welche Voraussetzungen in Forschungs-, Entwicklungs- und Produktionskollektiven bestehen, und welche Maßnahmen eingeleitet werden müßten, um den hohen Anforderungen an den wissenschaftlich-technischen Fortschritt gerecht zu werden.

Bitte unterstützen Sie die Forschungsarbeit, indem Sie den Fragebogen gewissenhaft ausfüllen.

Beachten Sie bitte folgende Hinweise:

Sie brauchen Ihren Namen nicht zu nennen. Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt. Geheimhaltung sichern wir unbedingt zu.

Lesen und beantworten Sie eine Frage nach der anderen, und blättern Sie nicht erst den ganzen Fragebogen durch.

Ihre Mitarbeit ist freiwillig. Wir bitten Sie jedoch sehr um Bereitschaft zur Mitarbeit und darum, jede Frage unbedingt selbständig und ehrlich zu beantworten.

Das Vorgehen haben wir Ihnen leicht gemacht:

Bei jeder Frage haben wir Ihnen ein Antwortmodell vorgegeben, das mit einem ☒ gekennzeichnet ist. Wählen Sie aus den Antwortmöglichkeiten die für Sie zutreffende aus.

Jede Antwortmöglichkeit hat eine Nummer. Diese Nummer tragen Sie bitte rechts daneben in das dazugehörige freie weiße Feld ein.

Einige Male werden Sie darauf aufmerksam gemacht, daß u.U. bestimmte Fragen für Sie nicht zutreffen. Bitte beachten Sie diese Hinweise. In diesem Falle bleiben die weißen Kästchen am Rande leer. Sie beantworten dann erst wieder die Frage, auf deren Nummer Sie hingewiesen werden.

Nur in seltenen Fällen sollen Sie etwas schreiben. Dafür sind Zeilen angegeben. Sonst ist im Fragebogen nichts weiter zu schreiben.

Viel Freude beim Ausfüllen und im voraus herzlichen Dank!

Zentralinstitut für Jugendforschung

W. Friedrich

Prof. Dr. habil. W. Friedrich
Direktor

Zunächst einige Fragen zum Leben und zur Arbeit in Ihrem Arbeitskollektiv.

1. Schätzen Sie bitte unter nachstehenden Gesichtspunkten Ihr Arbeitskollektiv ein.

Es gibt folgende Antwortmöglichkeiten:

- ☐ Das stimmt
- ☐ 1 vollkommen
- ☒ 2 mit gewissen Einschränkungen
- ☐ 3 kaum
- ☐ 4 überhaupt nicht

Lesen Sie jede Aussage aufmerksam durch, wählen Sie die für Sie zutreffende Antwort und schreiben Sie deren Nummer in das weiße Kästchen.

- a) in unserem Arbeitskollektiv fühle ich mich wohl
- b) Achtung und Ansehen hängen in unserem Kollektiv nur davon ab, wie gut einer arbeitet; die politische Arbeit ist dafür weniger wichtig
- c) in unserem Kollektiv fühlt sich jeder für die fachliche Arbeit des anderen mitverantwortlich
- d) bei uns fühlt sich jeder für das politische Auftreten des anderen mitverantwortlich
- e) in unserem Kollektiv wird viel für eine gemeinsame Freizeitgestaltung getan
- f) ohne sozialistische Gemeinschaftsarbeit könnten wir die uns gestellten Aufgaben nicht lösen, da im Alleingang kaum noch hohe Leistungen in der Forschung und Entwicklung erzielt werden können

2. Wie schätzen Sie folgendes ein: Aufgrund meiner fachlichen Leistungen werde ich in meinem Kollektiv geschätzt und anerkannt von ...

- ☐ 1 allen Kollegen
- ☒ 2 der Mehrheit der Kollegen
- ☐ 3 einigen Kollegen
- ☐ 4 keinem Kollegen

3. Bitte geben Sie nun an, wie weit sich Ihre eigene Meinung mit folgenden Aussagen deckt.

Es gibt folgende Antwortmöglichkeiten:

- Das ist
- 1 vollkommen
 - ☒ 2 mit gewissen Einschränkungen
 - 3 kaum
 - 4 überhaupt nicht meine Meinung
- a) ein hoher Anteil von Wissenschaftlern hemmt die Kollektiventwicklung, weil die Wissenschaftler lieber unter sich bleiben und eine eigene Gruppe bilden
- b) ein hoher Anteil Wissenschaftler unterschiedlicher Fachrichtungen macht ein Kollektiv unproduktiv, weil dann die Probleme oft zerredet werden
- c) die unmittelbare Zusammenarbeit von Wissenschaftlern und Praktikern bringt meist nicht das gewünschte Ergebnis, weil die Interessen zu verschieden sind
- d) zwischen Wissenschaftlern, Praktikern und Forschungsfacharbeitern bestehen oft grundlegende Verständigungsschwierigkeiten, weil die Bildungsdifferenzen zu groß sind
- e) die unmittelbare Zusammenarbeit von Wissenschaftlern unterschiedlicher Fachrichtungen und erfahrenen Praktikern ermöglicht auf die Dauer eine leistungsfähige Entwicklungs- und Forschungsarbeit

4. Schätzen Sie bitte ein, welche Ziele in Ihrem Arbeitskollektiv vorwiegend verfolgt werden. Wählen Sie die für Sie am meisten zutreffende Antwortmöglichkeit aus!

- 1 in unserem Kollektiv versucht jeder in seiner Tätigkeit meist nur eigene Wünsche und Bedürfnisse durchzusetzen
- ☒ 2 in unserem Kollektiv zählen ausschließlich die Planziele; auf die Wünsche des einzelnen wird keine Rücksicht genommen
- 3 unser Kollektiv verwirklicht die gestellten Planziele und bemüht sich gleichzeitig, bestimmte Wünsche und Bedürfnisse der einzelnen Kollegen weitgehend zu berücksichtigen

5. Steht Ihr Kollektiv im Kampf um den Titel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit"?

- 1 ja, zum ersten Mal
- 2 ja, und wir haben den Titel schon ein- oder mehrmals erlangt
- ☒ 3 nein, aber wir werden den Titelkampf sicher aufnehmen
- 4 nein, und wir werden den Titelkampf auch vorläufig nicht aufnehmen

Wir wechseln das Thema und wenden uns einigen politischen Fragen zu.

Bitte beantworten Sie diese Fragen genau so korrekt wie bisher!

6. Sind Sie davon überzeugt, daß sich die sozialistische Gesellschaftsordnung in der ganzen Welt durchsetzen wird?

- 1 ich bin sehr sicher
- ☒ 2 ich glaube schon
- 3 z.Z. keine feste Meinung
- 4 ich bezweifle es
- 5 nein

7. Und in welchem Maße stimmen die nachstehenden Aussagen mit Ihrer persönlichen Meinung überein?

Es gibt folgende Antwortmöglichkeiten:

- Das ist
- 1 vollkommen
 - ☒ 2 mit gewissen Einschränkungen
 - 3 kaum
 - 4 überhaupt nicht meine Meinung
- a) mit der weiteren wissenschaftlich-technischen Entwicklung wird die Intelligenz zur politisch führenden Schicht in der Gesellschaft
- b) der Aufbau des Sozialismus in der DDR ist nur unter Führung der SED zu verwirklichen
- c) nur die Arbeiterklasse kann unter Führung ihrer Partei und im Bündnis mit allen anderen demokratischen Kräften die kapitalistische Ausbeuterordnung überwinden und die sozialistische Gesellschaft errichten
- d) ich bin stolz, ein Bürger unseres sozialistischen Staates zu sein

Achtung! Nur wer bei Frage 7 d mit 1 oder 2 geantwortet hat, beantwortet die nächste Frage. Alle anderen gehen zu Frage Nr. 9 über!

8. Es kann verschieden Gründe dafür geben, daß man stolz ist, Bürger der DDR zu sein. Einige mögliche Gründe haben wir zusammengestellt. Bitte geben Sie für jeden einzelnen an, wie wichtig er für Sie ist. Verwenden Sie folgende Antwortmöglichkeiten:

- Der Grund ist für mich wichtig
- 1 in sehr starkem Maße
 - ☒ 2 in starkem Maße
 - 3 in schwachem Maße
 - 4 in sehr schwachem Maße, gar nicht

Ich bin stolz, ...

- a) weil bei uns die Arbeiterklasse die Macht hat, die sie im Bündnis mit der Klasse der Genossenschaftsbauern und allen anderen Schichten ausübt

(Fortsetzung nächste Seite!)

Ich bin stolz, ...

- b) weil bei uns die junge Generation auf allen Gebieten gefördert wird
- c) weil bei uns alle Bürger mitregieren können
- d) weil die Befriedigung der Bedürfnisse der Bevölkerung unsere Hauptaufgabe ist
- e) andere Gründe ...

.....
.....

Wieder für alle!

9. Wie schätzen Sie die folgende Aussage ein:
Die Sozialistische Einheitspartei Deutschlands besitzt mein Vertrauen.

Das ist

- 1 vollkommen
 - ☒ 2 mit gewissen Einschränkungen
 - 3 kaum
 - 4 überhaupt nicht
- meine Meinung

Achtung! Nur wer eben mit 1 oder 2 geantwortet hat, beantwortet die nächste Frage. Alle anderen gehen zu Frage Nr. 14 über!

10. Geben Sie bitte für jeden der nachstehenden Gründe an, wie sehr er Ihr Vertrauen zur SED gefördert hat. Verwenden Sie folgende Antwortmöglichkeiten:

- 1 in sehr starkem Maße
 - ☒ 2 in starkem Maße
 - 3 in schwachem Maße
 - 4 in sehr schwachem Maße
- gar nicht

Die SED besitzt mein Vertrauen, ...

- a) weil sie für die allseitige Förderung der Jugend eintritt
- b) weil sie eine konsequente Friedenspolitik betreibt
- c) weil sie schöpferisch-prognostische Arbeit in den entscheidenden Fragen der Entwicklung der sozialistischen Gesellschaft leistet
- d) weil sie systematisch die schöpferische Mitarbeit aller Bürger in allen Lebensbereichen fördert
- e) andere Gründe ...

.....

Wieder für alle!

11. Welche Weltanschauung vertreten Sie?

- 1 die marxistisch-leninistische Weltanschauung
- ☒ 2 ich bin überzeugt von einer Religion und deren Gott
- 3 ich habe andere weltanschauliche Ansichten
- 4 ich habe mich noch nicht festgelegt

12. Was meinen Sie zu folgender Aussage: Die Sowjetunion ist der beste Freund des deutschen Volkes

Das ist

- 1 vollkommen
 - ☒ 2 mit gewissen Einschränkungen
 - 3 kaum
 - 4 überhaupt nicht
- meine Meinung

Achtung! Nur wenn Sie eben mit 1 oder 2 geantwortet haben, beantworten Sie auch die nächste Frage. Alle anderen gehen zu Frage Nr. 14 über!

13. Weshalb ist Ihrer Meinung nach die Sowjetunion der beste Freund des deutschen Volkes? Geben Sie für jeden der Gründe an, wie wichtig er für Sie ist.

- 1 in sehr starkem Maße
- ☒ 2 in starkem Maße
- 3 in schwachem Maße
- 4 in sehr schwachem Maße

- a) weil sie uns durch die Zerschlagung des Faschismus den Aufbau einer neuen sozialistischen Gesellschaft ermöglichte
- b) weil sie die revolutionären Errungenschaften der DDR gegen alle Anschläge unserer Feinde verteidigt
- c) weil besonders in der Forschungs- und Entwicklungsarbeit zwischen der SU und der DDR eine enge Zusammenarbeit besteht
- d) andere Gründe ...

.....

.....

.....

Wenn Sie Mitglied der FDJ sind, beantworten Sie bitte die folgenden Fragen auf der nächsten Seite. Nichtmitglieder gehen bitte gleich zu Frage 16 über.

14. Wie stehen Sie zu folgenden Aussagen? Benutzen Sie wieder das bekannte Antwortmodell:

- Das ist
- 1 vollkommen
 - ☒ 2 mit gewissen Einschränkungen
 - 3 kaum
 - 4 überhaupt nicht meine Meinung

- a) ich bin stolz, Mitglied der Freien Deutschen Jugend zu sein
- b) die FDJ-Leitung unserer Abteilung fördert die Neuererbewegung unter uns Jugendlichen
- c) die FDJ-Leitung unserer Abteilung fördert die Neuererbewegung unter uns Jugendlichen

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die inhaltliche Gestaltung der FDJ-Mitgliederversammlungen.

15. In welchem Maße stimmt Ihre Meinung mit folgenden Aussagen überein?

- Das ist
- 1 vollkommen
 - ☒ 2 mit gewissen Einschränkungen
 - 3 kaum
 - 4 überhaupt nicht meine Meinung

- a) in den Mitgliederversammlungen haben wir beraten, wie wir dazu beitragen können, die Aufgaben der Forschung und Entwicklung für die sozialistische Rationalisierung zu erfüllen
- b) unsere Mitgliederversammlungen haben mir geholfen, die Beschlüsse von Partei und Regierung und Jugendverband richtig zu verstehen
- c) in den Mitgliederversammlungen kann jeder offen seinen Standpunkt zu aktuellen politischen Fragen äußern
- d) in den Mitgliederversammlungen haben Wissenschaftler und Leiter darüber gesprochen, wie sich gesellschaftliches Leben, Wissenschaft und Technik in den nächsten Jahren entwickeln werden

16. Wieder für alle! Was meinen Sie, wie schätzen Sie Ihre Arbeitsleistungen ein? Wählen Sie eine Antwort aus!

- 1 ich gebe mein Bestes und glaube, den Anforderungen zu genügen
- ☒ 2 ich gebe mein Bestes, glaube aber, ich genüge den Anforderungen noch nicht ganz
- 3 ich gebe nicht mein Bestes, genüge aber trotzdem den Anforderungen
- 4 ich gebe nicht mein Bestes und weiß auch, daß ich den Anforderungen kaum genüge

17. Sind Sie mit Ihrer jetzigen Tätigkeit zufrieden?

- 1 ja
- ☒ 2 nur teilweise
- 3 nein

18. Achtung! Nur wenn Sie eben mit 2 oder 3 geantwortet haben, geben Sie bitte die Gründe an, die für Ihre Unzufriedenheit mit der Tätigkeit entscheidend sind. Sie dürfen aber höchstens drei Gründe nennen. Die entsprechenden Zahlen tragen Sie dann bitte in die weißen Kästchen ein.

Ich bin unzufrieden mit: ...

- 1 den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten
- 2 dem Leiter bzw. verschiedenen Leitern
- 3 den Beziehungen im Arbeitskollektiv
- ☒ 4 der Entlohnung
- 5 dem Betriebsklima
- 6 dem Betriebsablauf
- 7 den sozialen Bedingungen im Betrieb
- 8 der Organisation und Information
- 9 den geringen geistigen Anforderungen

Wieder für alle!

19. Welche Meinung haben Sie zur Höhe der Arbeitsleistungen, die man anstreben sollte? Bitte beurteilen Sie jede Aussage mit folgenden Antwortmöglichkeiten:

- Das ist
- 1 vollkommen
 - ☒ 2 mit gewissen Einschränkungen
 - 3 kaum
 - 4 überhaupt nicht meine Meinung
- a) man sollte immer nach hohen Leistungen für Betrieb und Volkswirtschaft streben
 - b) der Mensch lebt nicht nur um zu arbeiten; mittlere Leistungen genügen durchaus
 - c) ich bin gegen hohes Leistungsstreben, es führt zu Spannungen im Kollektiv oder überanstrengt die Menschen
 - d) zu hohen Leistungen bin ich dann bereit, wenn ich gut dafür bezahlt werde

20. Nehmen Sie bitte zu folgenden Aussagen Stellung. Antworten Sie mit:

- ☐ 1 ja
☒ 2 teilweise
☐ 3 nein

a) die Entlohnung erfolgt in meinem Arbeitsbereich leistungsgerecht

b) die Prämien werden in meinem Arbeitsbereich leistungsgerecht verteilt

c) meine Arbeitsleistung wird außer durch Lohn und Gehalt auch durch Lob und öffentliche Anerkennung richtig gewürdigt

21. Wie müßte die Arbeit beschaffen sein, die Sie gern verrichten? Bitte beurteilen Sie jede Angabe mit folgenden Antwortmöglichkeiten:

- Das wünsche ich mir
☐ 1 in sehr starkem Maße
☒ 2 in starkem Maße
☐ 3 in schwachem Maße
☐ 4 in sehr schwachem Maße, gar nicht

a) interessant

b) körperlich leicht

c) geistig anspruchsvoll

d) verantwortungsvoll

e) selbständig

f) vom Leiter bis ins Detail angeleitet

g) routinemäßig

h) konstruktive Aufgaben enthaltend

22. Wer von den nachstehend genannten Leitern ist Ihr direkter Vorgesetzter?

- ☐ 1 Meister/Laborleiter/Gruppenlfr.
☒ 2 Bereichsleiter
☐ 3 Abteilungsleiter
☐ 4 Forschungsgruppenleiter

23. Wie ist Ihr Verhältnis zu diesem Leiter?

- ☐ 1 gut
☒ 2 weder gut noch schlecht
☐ 3 schlecht

24. Angenommen, Sie haben eine Reihe von Arbeitsaufträgen termingemäß und in einwandfreier Qualität erledigt. Welche Formen der Anerkennung würden Sie am stärksten befriedigen? Bitte beurteilen Sie jede Form nach folgenden Antwortmöglichkeiten:

- Es befriedigt mich
☐ 1 in sehr starkem Maße
☒ 2 in starkem Maße
☐ 3 in schwachem Maße
☐ 4 in sehr schwachem Maße, gar nicht

a) Geldprämie

b) Sachwertprämie (Wert bis 100,-- M)

c) Lob durch den unmittelbaren Vorgesetzten unter vier Augen

d) Lob durch den unmittelbaren Vorgesetzten vor dem Arbeitskollektiv

e) Lob durch den übergeordneten Leiter vor dem Betriebskollektiv

f) Zusatzurlaub

g) Delegation in ein leitendes Gremium

h) Lob an der Wandzeitung

i) Lob in der Betriebszeitung

k) Lob in der Kaderakte

25. Und nun das Gegenteil, Sie haben bei der Erfüllung der Arbeitsaufträge einige Oberflächlichkeiten und Mängel zugelassen. Welche Form der Kritik halten Sie für notwendig und gerechtfertigt? Bitte beurteilen Sie jede Form nach folgenden Antwortmöglichkeiten:

- Ich halte es für gerecht
☐ 1 in sehr starkem Maße
☒ 2 in starkem Maße
☐ 3 in schwachem Maße
☐ 4 in sehr schwachem Maße, gar nicht

a) die sachliche, gerechtfertigte Kritik durch den unmittelbaren Vorgesetzten unter vier Augen

b) die sachliche, gerechtfertigte Kritik durch den unmittelbaren Vorgesetzten vor dem Arbeitskollektiv

c) die sachliche, gerechtfertigte Kritik durch einen übergeordneten Leiter vor dem Betriebskollektiv

d) die sachliche, gerechtfertigte Kritik an der Wandzeitung bzw. in der Betriebszeitung

26. Der VIII. Parteitag der SED fordert die Intensivierung der Produktion. Ein entscheidendes Mittel dazu ist die sozialistische Rationalisierung. Wie denken Sie darüber?

Sie beantworten Sie jede Aussage nach folgendem Antwortmodell:

- 1 vollkommen meine Meinung
- 2 im allgemeinen meine Meinung
- ☒ 3 kaum meine Meinung
- 4 überhaupt nicht meine Meinung
- 5 dazu habe ich noch keine Meinung

- a) Jeder Werktätige sollte die Notwendigkeit der Rationalisierung erkennen und dazu mit seinem Kollektiv oder selbst Gedanken und Vorschläge unterbreiten.
- b) Die Rationalisierung ist eine Angelegenheit der Leiter, von profilierten Fachleuten, Spezialisten und sonstigen Experten. Facharbeiter oder sogar Jugendliche können hier kaum mitreden.
- c) Bei der Rationalisierung kommt nicht viel heraus. Mir erscheint sie als Notbehelf. Besser wäre es, wenn völlig neue Anlagen errichtet würden.
- d) Es wird viel über die sozialistische Rationalisierung gesprochen. Was das jedoch ist, und was man da machen soll, weiß ich nicht genau.
- e) Die Forschungs- und Entwicklungskapazitäten sollten zu einem hohen Anteil umprofiliert und noch viel stärker für die sozialistische Rationalisierung nutzbar gemacht werden.

Wir wenden uns jetzt einigen speziellen Fragen der schöpferischen Tätigkeit zu.

27. Stellen Sie sich vor: Sie erhalten den Auftrag, einen Kollegen in Ihr Arbeitsgebiet einzuarbeiten. Er soll später Ihre Tätigkeit übernehmen, weil Sie selbst in ein neues Gebiet überwechseln. Bitte beurteilen Sie, welche Fähigkeiten der Kollege besitzen oder entwickeln muß, um Ihre Arbeit in schöpferischer Weise ausführen zu können. Verwenden Sie folgende Antwortmöglichkeiten:

Die genannte Fähigkeit oder Eigenschaft ist für schöpferische Leistungen in meiner Arbeit notwendig

- 1 in sehr starkem Maße
- ☒ 2 in starkem Maße
- 3 in schwachem Maße
- 4 in sehr schwachem Maße

- a) Probleme sehen und erkennen
- b) Aufgaben auf neuartige Weise lösen
- c) mehrere unterschiedliche Lösungen eines Problems entwickeln können

- d) die praktischen Erfordernisse einer Problemlösung beachten
- e) sich mit einem Problem selbständig, ohne Hilfe anderer, auseinandersetzen können
- f) Beharrlichkeit beim Versuch der Problemlösung
- g) konsequenter Klassenstandpunkt zur Förderung des gesellschaftlichen Fortschritts
- h) bei Lösungsversuchen planmäßig vorgehen können
- i) mit anderen gemeinsam nach Problemlösungen suchen
- 25 k) Verfahren, Methoden oder ähnliches aus anderen Arbeitsgebieten im eigenen Arbeitsgebiet anwenden können
- l) eine gefundene Lösung als Hilfe für die Lösung ähnlicher Probleme nutzen können
- m) bereits vorhandene Lösungen weiter verbessern
- 40 n) nach bekannten Lösungsschritten und Vorgaben arbeiten
- o) eine gefundene effektive Lösung gegen evtl. Vorbehalte anderer Kollegen oder Leiter durchsetzen können

28. Wie verhalten Sie sich, wenn ein neues bzw. ungewohntes Problem in Ihrer Arbeit auftritt, das Sie lösen müssen? In welchem Maße treffen die folgenden Möglichkeiten für Sie zu?

- 1 in sehr starkem Maße
- ☒ 2 in starkem Maße
- 3 in schwachem Maße
- 4 in sehr schwachem Maße, gar nicht

Beim Suchen einer Lösung ...

- a) arbeite ich lieber allein
- b) stört mich die Büroatmosphäre
- c) kann ich nachts schlecht schlafen
- 45 d) bin ich gereizt bzw. reizbar
- e) zweifle ich, ob ich das Problem lösen kann
- f) möchte ich die Lösung oder Lösungsansätze mit anderen diskutieren

29. In welcher Weise und wie oft haben Sie in den letzten zwei Jahren neue Erkenntnisse weitergegeben und wie wurden diese anerkannt. Verwenden Sie bitte folgende Antwortmöglichkeiten:

- 1 keine
- 2 1 bis 2
- ☒ 3 3 bis 4
- 4 5 bis 6
- 5 7 und mehr

a) Anzahl der eingereichten Verbesserungsvorschläge

b) Anzahl der anerkannten Verbesserungsvorschläge

c) Anzahl der Prämien und Auszeichnungen für neue Ideen bzw. Lösungen

d) Anzahl der veröffentlichten Fachartikel

e) Häufigkeit der Teilnahme an Problemdiskussionen (Ideenkonferenzen, Produktionsberatungen, "Spinnstunden" u.ä.)

f) Anzahl der gehaltenen Fachvorträge im Betrieb (KdT, Lehrgänge usw.)

30. Wir wenden uns jetzt einigen Faktoren zu, die Ihre Arbeit fördern oder hemmen können. Bitte geben Sie an, wie Ihre Arbeit allgemein von folgenden Faktoren beeinflusst wird. Verwenden Sie bitte folgende Antwortmöglichkeiten:

- 1 wirkt sehr fördernd
- 2 wirkt fördernd
- ☒ 3 wirkt weder fördernd noch hemmend
- 4 wirkt hemmend
- 5 wirkt sehr hemmend
- 6 der Faktor trifft für meine Arbeit nicht zu

a) wenn die Arbeitsergebnisse durch den unmittelbaren Vorgesetzten stets überprüft werden

b) wenn der unmittelbare Vorgesetzte auch während des Arbeitsprozesses ständig kontrolliert

c) wenn ich mir zur Aufgabenlösung Mitarbeiter selbst auswählen könnte

d) wenn ich mit beruflich fähigeren Kollegen zusammenarbeite

e) wenn die Forschungsarbeit straff organisiert ist

f) wenn enge Kontakte mit Arbeitsgruppen bestehen, die ähnliche Aufgaben bearbeiten

g) wenn über Problemlösungen mit anderen Kollegen diskutiert werden kann

h) wenn Lösungsschritte vorgeschrieben sind

i) wenn Zwischenberichte über den Stand der Forschungs- und Entwicklungsarbeit angefertigt werden

k) wenn die vorgesetzten Leitungen ausführliche Informationen geben

l) hier können Sie weitere Faktoren nennen, die Ihre Arbeit fördern oder hemmen:

fördern:

.....

hemmen:

.....

Zum Schluß noch einige Faktenfragen.

31. Wie alt sind Sie?

- 1 18 - 20 Jahre
- 2 21 - 23 Jahre
- ☒ 3 24 - 26 Jahre
- 4 27 - 29 Jahre
- 5 30 - 32 Jahre
- 6 33 - 35 Jahre
- 7 über 35 Jahre

32. Geschlecht

- ☒ 1 männlich
- 2 weiblich

33. Sind Sie Mitglied folgender Organisationen?

- ☒ 1 ja
- 2 nein

a) Kammer der Technik

b) Urania

34. Geben Sie die Zahl Ihrer gesellschaftlichen Funktionen (Partei, Organisationen) an.

- 1 keine
- 2 1 - 2
- ☒ 3 3 - 4
- 4 5 - 6
- 5 7 und mehr

35. Geben Sie Ihre höchste Qualifikationsstufe an.

- 1 ohne Qualifikation
- 2 Facharbeiter
- ☒ 3 Meister
- 4 Techniker
- 5 Fachschulabschluß (Ing., Ök.)
- 6 Hochschulabschluß

36. Wie lange sind Sie in Ihrem jet-
zigen Beruf tätig?

- 1 weniger als 1 Jahr
- 2 1 - 2 Jahre
- 3 3 - 4 Jahre
- 4 5 - 6 Jahre
- 5 7 - 8 Jahre
- 6 9 - 10 Jahre
- 7 11 - 12 Jahre
- 8 13 - 14 Jahre
- 9 15 Jahre und mehr

37. Welche Arbeitsfunktion üben Sie
aus? (z.B. Forschungsfacharbeiter,
Laborant, Entwicklungsingenieur o.ä.)

.....

.....

74

Wir danken Ihnen für Ihre Mitarbeit!

ZENTRALINSTITUT FÜR JUGENDFORSCHUNG

AMT



5	1	1	
---	---	---	--

1. Wie ist Ihre Arbeit gewesen, die Sie in den letzten Wochen und Monaten verrichtet haben? Antworten Sie mit:

1. ja
2. nein

Es war überwiegend eine

- a) interessante, abwechslungsreiche Arbeit
- b) komplizierte Arbeit
- c) Arbeit, die Möglichkeiten zum selbständigen Entscheiden zulässt
- d) Arbeit, die Möglichkeiten zum schöpferischen Gestalten zulässt
- e) verantwortungsvolle Arbeit
- f) Arbeit, die besonders großen Fleiß und hohe Sorgfalt erfordert
- g) Arbeit, die hohe Anforderungen an mein fachliches Können stellt
- h) Arbeit mit unangenehmen äußeren Bedingungen (Lärm, Wettereinflüsse, Schmutz, Geruch, Verkehrsverbindungen u.ä.)
- i) körperlich leichte Arbeit
- k) überwiegend unkontinuierliche, hektische Arbeit
- l) nervlich sehr beanspruchende Arbeit

2. Besitzen Sie über Ihre beruflichen Perspektiven bestimmte Vorstellungen?

1. ich besitze klare Vorstellungen
2. ich besitze noch keine klaren Vorstellungen
3. ich besitze keinerlei Vorstellungen darüber, und das stört mich
4. mir genügt mein gegenwärtiger beruflicher Entwicklungsstand, wozu sich über die Zukunft den Kopf zerbrechen?

3. Werden Sie in wichtige betriebliche Entscheidungen, die Ihre Person betreffen, einbezogen?

1. ja, im allgemeinen
2. noch zu wenig
3. nein, fast nie

4. Wie schätzen Sie die Beziehungen in Ihrem Arbeitskollektiv ein? Verwenden Sie zur Antwort:

1. ja, das ist zutreffend
2. nein, das ist nicht zutreffend
- a) zwischen vielen Kollegen besteht ein vertrauensvolles Verhältnis
- b) im allgemeinen herrscht Hilfsbereitschaft vor
- c) es besteht viel Zank und Streit
- d) ich habe Kollegen mit klarem politischen Standpunkt
- e) ich habe Kollegen mit hohem fachlichen Können
- f) es herrschen sozialistische Verhaltensnormen und hohe Arbeitsleistungen vor

5. Wie äußert sich Ihre Teilnahme am sozialistischen Wettbewerb? Antworten Sie bitte mit:

1. ja, das trifft zu
2. nein, das trifft nicht zu
- a) ich nehme an der Neuererbewegung teil
- b) wir kämpfen um den Titel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit"
- c) mein Arbeitskollektiv hat gegenwärtig feste Wettbewerbsverpflichtungen, um deren Realisierung wir ringen
- d) ich spüre vom sozialistischen Wettbewerb in meinem Kollektiv gegenwärtig überhaupt nichts

6. Wie schätzen Sie Ihren Verdienst ein?

1. er reicht gerade zum Leben
2. er reicht für meine persönlichen Bedürfnisse, einschließlich besonderer Ausgaben wie das Sparen auf eine schöne Wohnungseinrichtung, Urlaubsreisen usw.
3. er gestattet einen etwas großzügigeren Lebensstil (z.B. Luxusgegenstände, teure Kleidung, Feiern usw.)

7. Und noch einmal dieselbe Frage, aber mit anderen Antwortmöglichkeiten. Antworten Sie bitte mit:

1. ja
2. nein

Ist Ihr Verdienst

a) gerecht entsprechend Ihren Leistungen?

b) gerecht entsprechend der Bezahlung Ihrer Kollegen?

c) hoch?

d) ausreichend für eine finanzielle Vorsorge für die Zukunft bzw. zur Unterstützung von Familienangehörigen?

8. Für unsere wissenschaftlichen Untersuchungen sind auch Informationen über das Verhältnis, das die Kollegen allgemein zu ihrem Leiter haben, wichtig.

Bitte schätzen Sie ein, in welchem Grade für Ihren Leiter das Folgende zutrifft:

1. in sehr starkem Grade
2. in starkem Grade
3. in schwachem Grade
4. in sehr schwachem Grade, bzw. gar nicht

a) ist sympatisch

b) ist gerecht

c) gibt klare Arbeitsanweisungen

d) kann sich durchsetzen

e) wird anerkannt.

f) ist hilfsbereit

g) hat einen klaren politischen Standpunkt

h) ist aufgeschlossen für Vorschläge und Meinungen der Kollegen

i) hat hohes fachliches Können

k) stellt hohe Anforderungen an sich selbst und andere

l) lobt und kritisiert in angemessener und gerechter Weise

9. Interessiert Sie Ihr gegenwärtig ausgeübter Beruf?

1. in sehr starkem Maße
2. in starkem Maße
3. in schwachem Maße
4. gar nicht

10. Fühlen Sie sich mit Ihrem Betrieb innerlich verbunden?

1. in sehr starkem Maße
2. in starkem Maße
3. in schwachem Maße
4. gar nicht

Wir danken Ihnen für Ihre Mitarbeit!

ZENTRALINSTITUT FÜR JUGENDFORSCHUNG



Arbeitsmotive

Jeden von uns regen bestimmte Gründe und Ziele zu seiner Arbeit an. Diese Gründe und Ziele sind bei verschiedenen Menschen oft recht unterschiedlich. Bitte beantworten Sie die Frage:

Warum arbeiten Sie,
was regt Sie zu Ihrer Arbeit an?

Sie finden nachstehend eine ganze Reihe von möglichen Gründen. Prüfen Sie bitte jeden Grund und geben Sie an, in welchem Grade er Sie tatsächlich zur Arbeit anregt. Denken Sie dabei an Ihre gesamte Arbeitstätigkeit und nicht nur an einzelne Arbeitsvorgänge.

Bitte beachten Sie:

Es interessieren die Gründe, die Sie tatsächlich unter den vorhandenen betrieblichen Bedingungen gegenwärtig zu Ihrer Arbeit anregen, nicht solche Motive, die möglicherweise einmal wirken könnten.

Um Ihnen die Antwort leicht zu machen, wurden die wichtigsten Gründe zusammengestellt und zwar so, daß immer zwei Gründe (A und B) eine Paar bilden; A steht immer links, B rechts.

Was ist zu tun?

Lesen Sie jedes waagrecht nebeneinanderstehende Paar und entscheiden Sie:

1. welcher der beiden Gründe (A oder B) Sie mehr zum Arbeiten anregt. Dieser Grund kann allerdings sehr viel oder nur wenig mehr als der andere anregen. Deshalb:
2. überlegen Sie, in welchem Grade Sie der betreffende Grund stärker anregt als der andere, und kreuzen Sie das zutreffende Kästchen an.

Wenn Sie z.B. A sehr viel mehr als B anregt, dann kreuzen Sie das erste Feld von links an. Wenn Sie B ein wenig mehr als A anregt, dann kreuzen Sie das vierte Feld von links an. Sie können natürlich auch ein Kästchen zwischen "wenig mehr" und "sehr viel mehr" ankreuzen.

Dies ist alles, was Sie beachten müssen.

Bitte üben Sie am folgenden Beispiel. Fragen Sie bitte, wenn etwas unklar ist.

Übungsbeispiel:

ICH WERDE ZU MEINER ARBEITSTATIGKEIT STÄRKER ANGEREGT ...

A	sehr viel mehr	wenig mehr	wenig mehr	sehr viel mehr	B
weil gute Beziehungen unter meinen Kollegen vorherrschten					weil ich Interesse an meiner Arbeitstätig- keit habe
	3	2	1	1 2 3	

ODER

In einem dieser 6 Kästchen muß jetzt ein Kreuz stehen, nicht mehr! Nach dem Übungsbeispiel bitte umblättern und Paar für Paar durchgehen. Dabei treten die einzelnen Gründe mehrmals auf, aber immer in einem anderen Paar. Das muß so sein.

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

ICH WERDE ZU MEINER ARBEITSTÄTIGKEIT STÄRKER ANGEREGT ...

A		sehr viel mehr	2	wenig mehr	1	ODER	1	2	3	sehr viel mehr	B
weil meine Arbeit ein Bei- trag zur Planerfüllung ist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil ich Interesse an mei- ner Arbeitstätigkeit habe
	3	2	1				1	2	3		21
weil gute Arbeit eine Ehrensache ist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil meine Arbeit ein Bei- trag zur Planerfüllung ist
	3	2	1				1	2	3		32
weil die Arbeit mein Können erweitert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil gute Arbeit eine Ehrensache ist
	3	2	1				1	2	3		43
weil gute Beziehungen unter meinen Kollegen vorherrschen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil die Arbeit mein Können erweitert
	3	2	1				1	2	3		54
weil gesunder kollegialer Wetteifer besteht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil gute Beziehungen unter meinen Kollegen vorherrschen
	3	2	1				1	2	3		65
weil ich einen guten Leiter habe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil gesunder kollegialer Wetteifer besteht
	3	2	1				1	2	3		76
weil ich Achtung und Anerkennung für meine Arbeit erhalte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil ich einen guten Leiter habe
	3	2	1				1	2	3		87
weil meine Entlohnung gut ist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil ich Achtung und Anerkennung für meine Arbeit erhalte
	3	2	1				1	2	3		98
weil meine äußeren Ar- beitsbedingungen gut sind (Arbeitsplatz, soziale Betreuung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil meine Entlohnung gut ist
	3	2	1				1	2	3		109
weil Arbeit meinem Leben einen wesentlichen Sinn gibt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil meine äußeren Ar- beitsbedingungen gut sind (Arbeitsplatz, soziale Betreuung)
	3	2	1				1	2	3		11-10
weil gute Arbeit eine Ehrensache ist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil ich Interesse an mei- ner Arbeitstätigkeit habe
	3	2	1				1	2	3		31
weil die Arbeit mein Können erweitert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil meine Arbeit ein Bei- trag zur Planerfüllung ist
	3	2	1				1	2	3		42
weil gute Beziehungen unter meinen Kollegen vorherrschen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil gute Arbeit eine Ehrensache ist
	3	2	1				1	2	3		53
weil gesunder kollegialer Wetteifer besteht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil die Arbeit mein Können erweitert
	3	2	1				1	2	3		64

ICH WERDE ZU MEINER ARBEITSTATIGKEIT STÄRKER ANGEREGT ...

	A	sehr viel mehr	wenig mehr	wenig mehr	sehr viel mehr	B			
73	weil ich einen guten Leiter habe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil gute Beziehungen unter meinen Kollegen vorherrschen
		3	2	1		1	2	3	
86	weil ich Achtung und Anerkennung für meine Arbeit erhalte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil gesunder kollegialer Wettstreit besteht
		3	2	1		1	2	3	
97	weil meine Entlohnung gut ist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil ich einen guten Leiter habe
		3	2	1		1	2	3	
108	weil meine äußeren Arbeitsbedingungen gut sind (Arbeitsplatz, soziale Betreuung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil ich Achtung und Anerkennung für meine Arbeit erhalte
		3	2	1		1	2	3	
119	weil Arbeit meinem Leben einen wesentlichen Sinn gibt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil meine Entlohnung gut ist
		3	2	1		1	2	3	
41	weil die Arbeit mein Können erweitert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil ich Interesse an meiner Arbeitstätigkeit habe
		3	2	1		1	2	3	
52	weil gute Beziehungen unter meinen Kollegen vorherrschen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil meine Arbeit ein Beitrag zur Planerfüllung ist
		3	2	1		1	2	3	
63	weil gesunder kollegialer Wettstreit besteht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil gute Arbeit eine Ehrensache ist
		3	2	1		1	2	3	
74	weil ich einen guten Leiter habe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil die Arbeit mein Können erweitert
		3	2	1		1	2	3	
85	weil ich Achtung und Anerkennung für meine Arbeit erhalte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil gute Beziehungen unter meinen Kollegen vorherrschen
		3	2	1		1	2	3	
96	weil meine Entlohnung gut ist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil gesunder kollegialer Wettstreit besteht
		3	2	1		1	2	3	
107	weil meine äußeren Arbeitsbedingungen gut sind (Arbeitsplatz, soziale Betreuung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil ich einen guten Leiter habe
		3	2	1		1	2	3	
118	weil Arbeit meinem Leben einen wesentlichen Sinn gibt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil ich Achtung und Anerkennung für meine Arbeit erhalte
		3	2	1		1	2	3	
51	weil gute Beziehungen unter meinen Kollegen vorherrschen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ODER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weil ich Interesse an meiner Arbeitstätigkeit habe
		3	2	1		1	2	3	

ICH WERDE ZU MEINER ARBEITSTATIGKEIT STÄRKER ANGEREGT ...									
A			sehr viel mehr	wenig mehr	ODER	wenig mehr	sehr viel mehr	B	
weil gesunder kollegialer Wettstreit besteht			<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	ODER	<input type="text"/>	<input type="text"/>	weil meine Arbeit ein Beitrag zur Planerfüllung ist
			3	2	1		1	2	3
weil ich einen guten Leiter habe			<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	ODER	<input type="text"/>	<input type="text"/>	weil gute Arbeit eine Ehrensache ist
			3	2	1		1	2	3
weil ich Achtung und Anerkennung für meine Arbeit erhalte			<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	ODER	<input type="text"/>	<input type="text"/>	weil die Arbeit mein Können erweitert
			3	2	1		1	2	3
weil meine Entlohnung gut ist			<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	ODER	<input type="text"/>	<input type="text"/>	weil gute Beziehungen unter meinen Kollegen vorherrschen
			3	2	1		1	2	3
weil meine äußeren Arbeitsbedingungen gut sind (Arbeitsplatz, soziale Betreuung)			<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	ODER	<input type="text"/>	<input type="text"/>	weil gesunder kollegialer Wettstreit besteht
			3	2	1		1	2	3
weil Arbeit meinem Leben einen wesentlichen Sinn gibt			<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	ODER	<input type="text"/>	<input type="text"/>	weil ich einen guten Leiter habe
			3	2	1		1	2	3
weil gesunder kollegialer Wettstreit besteht			<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	ODER	<input type="text"/>	<input type="text"/>	weil ich Interesse an meiner Arbeitstätigkeit habe
			3	2	1		1	2	3
weil ich einen guten Leiter habe			<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	ODER	<input type="text"/>	<input type="text"/>	weil meine Arbeit ein Beitrag zur Planerfüllung ist
			3	2	1		1	2	3
weil ich Achtung und Anerkennung für meine Arbeit erhalte			<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	ODER	<input type="text"/>	<input type="text"/>	weil gute Arbeit eine Ehrensache ist
			3	2	1		1	2	3
weil meine Entlohnung gut ist			<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	ODER	<input type="text"/>	<input type="text"/>	weil die Arbeit mein Können erweitert
			3	2	1		1	2	3
weil meine äußeren Arbeitsbedingungen gut sind (Arbeitsplatz, soziale Betreuung)			<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	ODER	<input type="text"/>	<input type="text"/>	weil gute Beziehungen unter meinen Kollegen vorherrschen
			3	2	1		1	2	3
weil Arbeit meinem Leben einen wesentlichen Sinn gibt			<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	ODER	<input type="text"/>	<input type="text"/>	weil gesunder kollegialer Wettstreit besteht
			3	2	1		1	2	3
weil ich einen guten Leiter habe			<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	ODER	<input type="text"/>	<input type="text"/>	weil ich Interesse an meiner Arbeitstätigkeit habe
			3	2	1		1	2	3
weil ich Achtung und Anerkennung für meine Arbeit erhalte			<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	ODER	<input type="text"/>	<input type="text"/>	weil meine Arbeit ein Beitrag zur Planerfüllung ist
			3	2	1		1	2	3

ICH WERDE ZU MEINER ARBEITSTÄTIGKEIT STÄRKER ANGEREGT ...

B

A

sehr
viel
mehr

wenig
mehr

wenig
mehr

sehr
viel
mehr

weil meine Entlohnung
gut ist

--	--	--

ODER

--	--	--

weil gute Arbeit eine
Ehrensache ist

3

2

1

1

2

3

weil meine äußeren Ar-
beitsbedingungen gut sind
(Arbeitsplatz, soziale
Betreuung)

--	--	--

ODER

--	--	--

weil die Arbeit mein
Können erweitert

3

2

1

1

2

3

weil Arbeit meinem Leben
einen wesentlichen Sinn
gibt

--	--	--

ODER

--	--	--

weil gute Beziehungen
unter meinen Kollegen
vorherrschen

3

2

1

1

2

3

weil ich Achtung und
Anerkennung für meine
Arbeit erhalte

--	--	--

ODER

--	--	--

weil ich Interesse an mei-
ner Arbeitstätigkeit habe

3

2

1

1

2

3

weil meine Entlohnung
gut ist

--	--	--

ODER

--	--	--

weil meine Arbeit ein Bei-
trag zur Planerfüllung ist

3

2

1

1

2

3

weil meine äußeren Ar-
beitsbedingungen gut sind
(Arbeitsplatz, soziale
Betreuung)

--	--	--

ODER

--	--	--

weil gute Arbeit eine
Ehrensache ist

3

2

1

1

2

3

weil Arbeit meinem Leben
einen wesentlichen Sinn
gibt

--	--	--

ODER

--	--	--

weil die Arbeit mein
Können erweitert

3

2

1

1

2

3

weil meine Entlohnung
gut ist

--	--	--

ODER

--	--	--

weil ich Interesse an mei-
ner Arbeitstätigkeit habe

3

2

1

1

2

3

weil meine äußeren Ar-
beitsbedingungen gut sind
(Arbeitsplatz, soziale
Betreuung)

--	--	--

ODER

--	--	--

weil meine Arbeit ein Bei-
trag zur Planerfüllung ist

3

2

1

1

2

3

weil Arbeit meinem Leben
einen wesentlichen Sinn
gibt

--	--	--

ODER

--	--	--

weil gute Arbeit eine
Ehrensache ist

3

2

1

1

2

3

weil meine äußeren Ar-
beitsbedingungen gut sind
(Arbeitsplatz, soziale
Betreuung)

--	--	--

ODER

--	--	--

weil ich Interesse an mei-
ner Arbeitstätigkeit habe

3

2

1

1

2

3

weil Arbeit meinem Leben
einen wesentlichen Sinn
gibt

--	--	--

ODER

--	--	--

weil meine Arbeit ein Bei-
trag zur Planerfüllung ist

3

2

1

1

2

3

weil Arbeit meinem Leben
einen wesentlichen Sinn
gibt

--	--	--

ODER

--	--	--

weil ich Interesse an mei-
ner Arbeitstätigkeit habe

3

2

1

1

2

3

ZENTRALINSTITUT FÜR JUGENDFORSCHUNG

AMT (Z)



5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

Wir bitten Sie sehr herzlich, an einer wissenschaftlichen Untersuchung teilzunehmen.

Ihren Namen brauchen Sie nicht zu nennen.

Was sollen Sie tun?

Jeden von uns regen bestimmte Gründe und Ziele zu seiner Arbeit an. Die Gründe und Ziele sind bei verschiedenen Menschen oft recht unterschiedlich.

Bitte beantworten Sie die Frage:

Warum arbeiten Sie? Was spornt Sie an?

WAS REGT SIE ZU IHRER ARBEIT AN?

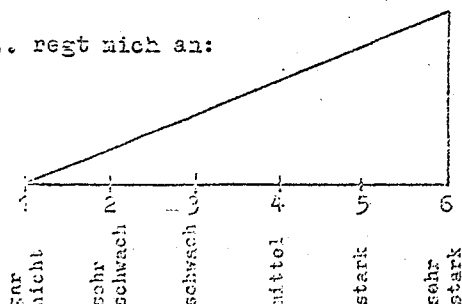
Sie finden nachstehend eine ganze Reihe von möglichen Gründen. Bitte lesen Sie jeden Grund durch und geben Sie an, in welchem Grade er Sie persönlich zur Arbeit anregt. Denken Sie dabei an Ihre gesamte Arbeitstätigkeit und nicht nur an einzelne Arbeitsvorgänge.

Bitte beachten Sie:

Es interessieren nur die Gründe, die Sie tatsächlich gegenwärtig (unter den gegebenen betrieblichen Bedingungen) zu Ihrer Arbeit anregen und keinesfalls solche, die wirken könnten.

Die Antwort haben wir Ihnen leicht gemacht. Es gibt immer sechs Antwortmöglichkeiten - oder anders gesagt - sechs Grade des Angeregtwerdens. Sie werden mit den Zahlen 1 - 6 bezeichnet.

... regt mich an:



Die Zahl 1 bedeutet also, daß Sie der betreffende Sachverhalt gar nicht zu Ihrer Arbeit anregt. Je höher die Zahl hin zu 6 geht, umso stärker wird die Anregung. Der 6. Grad ist mit "sehr starker" Anregung der höchste.

Sie sollen nun mit dieser sechsstufigen Skala jeden Grund danach einschätzen, wie sehr er Sie zu Ihrer Arbeit im allgemeinen anregt.

Wenn Sie ein Grund gar nicht anregt, schreiben Sie in das danebenstehende Kästchen eine 1.

Regt Sie ein anderer Grund sehr stark an, dann schreiben Sie eine 6 ein.

In entsprechender Weise können Sie sich natürlich - je nach Ihrem Urteil - auch für eine der dazwischenliegenden Zahlen entscheiden.

Beispiel:

"Ich werde zur Arbeit angeregt ... weil meine Tätigkeit interessant ist"

Sie sollen also nicht nur einschätzen, ob Ihre Tätigkeit interessant ist, sondern ob dieser Sachverhalt Sie zur Arbeit anregt!

Bitte wählen Sie nicht immer nur dieselben Zahlen, sondern nutzen Sie die gesamte Skala 1, 2, 3, 4, 5 und 6 aus!

Blättern Sie nun bitte um, und gehen Sie einen Grund nach dem anderen durch. Sie haben genügend Zeit. Überlegen Sie aber nicht zu lange, geben Sie die Antwort, die sich Ihnen zuerst aufdrängt.

Ich werde zu meiner Arbeit angeregt...	4	22. weil die Arbeit meinem Leben einen Sinn gibt	
1. weil meine Tätigkeit interessant ist	10	23. weil ich Interesse an meiner Arbeitstätigkeit habe	35
2. weil ich zum weiteren sozialistischen Aufbau in der DDR mit beitragen möchte		24. weil ich stolz auf unsere Republik bin, was ich in meinen Leistungen ausdrücken will	
3. weil ich den Willen habe, stets mehr und besseres zu leisten		25. weil die Arbeit für mich eine Sache der Ehre ist	
4. weil unsere Zeit eine ständige Weiterbildung erfordert, die ich auch in der Arbeit realisieren kann		26. weil ich durch meine Arbeit Grundlagen für eine spätere Weiterqualifizierung schaffen will	
5. weil meine Kollegen hilfsbereit sind		27. weil zwischen den Kollegen meines Arbeitskollektivs Vertrauen herrscht	
6. weil ich bei der Arbeit mit meinen Kollegen wetteifern kann	15	28. weil ich unter meinen Kollegen eine führende Stellung einnehmen möchte	40
7. weil mein Leiter gerecht ist		29. weil mein Leiter klare Arbeitsanweisungen gibt	
8. weil ich durch gute Arbeitsleistungen bei meinen Freunden Achtung erringen kann		30. weil ich für gute Arbeit Anerkennung durch mein Arbeitskollektiv erhalte	
9. weil ich gut verdiene		31. weil mein Verdienst meiner Leistung entspricht	
10. weil mein Arbeitsplatz ansprechend (kulturvoll) gestaltet ist		32. weil ich einen zweckmäßig eingerichteten Arbeitsplatz habe	
11. weil mich die Arbeit mit meinem Leben zufrieden macht	20	33. weil mir die Arbeit ein inneres Bedürfnis ist	45
12. weil ich dabei Neues und Interessantes kennenlernen		34. weil meine Arbeitsverrichtungen einfach und überschaubar sind	
13. weil ich einen Beitrag zur ökonomischen Stärkung des Sozialismus gegenüber dem Kapitalismus leisten möchte		35. weil unser Staat höchste Arbeitsleistungen fordert	
14. weil ich stolz bin, wenn ich eine gute Leistung erreicht habe	26	36. weil es mich befriedigt, wenn wieder eine Arbeit geschafft ist	
15. weil ich in der Arbeit mein Können erweitern kann		37. weil ich eine gute berufliche Stellung erreichen möchte	
16. weil meine Kollegen und ich zu wichtigen Fragen den gleichen Standpunkt vertreten		38. weil in meinem Arbeitskollektiv kameradschaftliche Beziehungen vorherrschen	50
17. weil auch meine Kollegen eine sehr gute Arbeit leisten		39. weil meine Kollegen und ich bei der Arbeit zeitweilig miteinander wetteifern	
18. weil mir mein Leiter sympathisch ist	30	40. weil sich mein Leiter durchsetzen kann	
19. weil ich durch gute Leistungen bei meinen Kollegen Achtung erwerben kann		41. weil ich für gute Arbeit durch meinen Leiter Anerkennung erhalte	
20. weil ich gute Aussichten auf einen höheren Verdienst habe		42. weil mein Einkommen entsprechend dem Verdienst meiner Kollegen gerecht ist	
21. weil ich einen Arbeitsplatz habe, an dem ich nicht durch Lärm, Geruch, Temperaturen u.ä. belastigt werde			

Ich werde zu meiner Arbeit angeregt...

43. weil ich eine Tätigkeit habe, die im wesentlichen ruhig und gleichmäßig abläuft

44. weil Arbeit gesetzliche Pflicht ist

45. weil meine Arbeit kompliziert und knifflig ist

46. weil ich von Nutzen meiner Arbeit für unsere Gesellschaft überzeugt bin

47. weil meine Aufgaben den Einsatz meiner ganzen Persönlichkeit fordern

48. weil ich nach einem höheren beruflichen Qualifikationsgrad strebe

49. weil in meinem Arbeitskollektiv sachliche Beziehungen vorherrschen

50. weil wir in unserem Kollektiv höhere Leistungen als andere Kollektive erreichen wollen

51. weil ich selbst einmal Leiter werden möchte

52. weil ich für gute Arbeit durch meinen Betrieb eine offizielle Anerkennung erhalten möchte

53. weil mein Verdienst für das Einrichten einer Wohnung, Reisen usw. ausreicht

54. weil meine Arbeit gut organisiert ist

55. weil für mich die Arbeit eine moralische Verpflichtung bedeutet

56. weil ich Interesse an meinem Beruf habe

57. weil ich mich in der Arbeit als nützliches Mitglied unserer Gesellschaft bewähren kann

58. weil meine Aufgaben von mir Verantwortungsbewusstsein erfordern

59. weil ich mich in der Arbeit für besondere Leistungen qualifizieren kann (z.B. Neuererwesen u.ä.)

60. weil meine Kollegen einen klaren sozialistischen Standpunkt vertreten

61. weil wir an sozialistischen Massenwettbewerb teilnehmen

62. weil mein Leiter hilfsbereit ist und andere unterstützt

63. weil in meinem Arbeitskollektiv gerecht und sachlich kritisiert wird, wenn es die Arbeit erfordert

64. weil ich mit meinem Verdienst nicht schlechter als die meisten meiner Bekannten leben kann

65. weil wir gute soziale Einrichtungen und Betreuung im Betrieb haben

66. weil meine Arbeit der Menschlichkeit dient

67. weil ich mich mit meinem Betrieb verbunden fühle

68. weil meine Arbeit der betrieblichen Planerfüllung dient

69. weil meine Aufgaben großen Fleiß und hohe Sorgfalt erfordern

70. weil ich mithelfen möchte, den Arbeitsprozeß im Betrieb zu verbessern

71. weil meine Kollegen ein hohes fachliches Wissen und Können besitzen

72. weil andere Kollektive meines Betriebes bessere Leistungen vollbringen

73. weil mein Leiter einen klaren sozialistischen Standpunkt vertritt

74. weil mein Leiter gerecht und sachlich kritisiert, wenn es die Arbeit erfordert

75. weil ich durch die Arbeit finanziell für meine Zukunft vorsorgen kann

76. weil wir bei Mehrschichtarbeit eine gute soziale Betreuung haben

77. weil sich die Menschheit nur durch Arbeit weiterentwickeln kann

78. weil ich bei meiner Arbeit selbständig Entscheidungen treffen muß

79. weil ich zu einem noch höheren Lebensstandard der Menschen in unserer Republik beitragen will

80. weil ich höchste Leistungen für die sozialistische Gesellschaft erreichen will

81. weil ich bestrebt bin, in wichtige Entscheidungen einbezogen zu werden

82. weil wir um den Titel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" kämpfen

83. weil andere Betriebe bessere Leistungen vollbringen

84. weil mein Leiter für meine Probleme Verständnis hat

Ich werde zu meiner Arbeit angeregt...

85. weil in meinem Betrieb
S e r e c h t und s a c h l i c h
kritisiert wird, wenn es die Arbeit
erfordert

86. weil ich meine Familienmitglieder
finanziell unterstützen will

87. weil meine Arbeit k ö r p e r -
l i c h l e i c h t ist

88. weil es mich befriedigt, wenn ich
eine nützliche Tätigkeit verrichten
kann

89. weil meine Tätigkeit g e i -
s t i g e Anforderungen stellt

90. weil ich meine Arbeit als Beitrag
für die Erhaltung des Friedens be-
trachte

91. weil ich für mein K o l l e k -
t i v und meinen B e t r i e b
höchste Leistungen erreichen will

92. weil ich mich durch die Arbeit be-
fähigen will, an der Planung und Lei-
tung der Produktion teilzunehmen

93. weil in meinem Kollektiv soziali-
stische Verhaltensnormen und hohe Ar-
beitsleistungen gelten

94. weil ich nicht hinter meinen Kol-
legen zurückbleiben will

95. weil mein Leiter ein hohes
f a c h l i c h e s K ö n n e n
besitzt

96. weil ich bestrebt bin, unter mei-
nen Kollegen beliebt zu sein

97. weil ich einen Verdienst habe,
durch den ich mir viel leisten kann
(z.B. besonders wertvolle Kleidung,
höheres Lebensniveau als viele Kolle-
gen usw.)

98. weil zwischen meiner Wohnung und
meinem Arbeitsplatz gute Verkehrsver-
bindungen bestehen

99. weil die Arbeit Grundlage meiner
Existenz ist

100. weil ich bei meiner Arbeit schöp-
ferisch sein, knabern oder etwas
selbst gestalten kann

101. weil meine Arbeit eine Gegenlei-
stung für die Förderung der Jugend in
der DDR sein soll

102. weil meine Aufgaben hohe Anforde-
rungen an mein fachliches Können stel-
len

103. weil ich in der Arbeit meine Per-
sönlichkeit vervollkommen möchte und
mich selbst bestätigen kann

104. weil ich hier mit anderen Men-
schen zusammen sein kann

105. weil es mich reizt, eine Aufgabe
zu lösen oder eine Zielstellung zu er-
reichen, auch wenn es schwer ist

106. weil mein Leiter hohe A n -
f o r d e r u n g e n an sich selbst
und andere stellt

107. weil ich mich um Anerkennung be-
mühe, gleichgültig wofür

108. weil ich einen Verdienst habe,
der für ein einfaches Leben reicht

35 109. weil meine Arbeit im wesentlichen
sauber ist

110. weil ich mich durch meine Arbeit
als verantwortungsbewußter Mensch füh-
le

40

45

50

I

II

III

IV

V

VI

VII

VIII

IX

Jan. - 7 Jan. 1974

- 6. Jan. 1975

27. Jan. 1976

9. Feb. 1977

14.02.78

17.01.80

28.01.89 TL

55

61

65

69